

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA TAMAN PENDIDIKAN AL-QURAN (TPA) AT-TAUBAH
PERUM PERINTIS KEMERDEKAAN KECAMATAN
RAJA BASA KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi

Oleh

Two Bagas Akma Hasada

NPM : 1641030299

Jurusan : Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2020 M**

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA TAMAN PENDIDIKAN AL-QURAN (TPA) AT-TAUBAH
PERUM PERINTIS KEMERDEKAAN KECAMATAN
RAJA BASA KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi

Oleh

Two Bagas Akma Hasada
NPM : 1641030299

Jurusan : Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Dr. H. M. Mawardi J, M.Si

Pembimbing II : Mulyadi, S.Ag.,M.Sos.I

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2020 M**

ABSTRAK
MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
TAMAN PENDIDIKAN AL-QURAN (TPA) AT-TAUBAH PERUM
PERINTIS KEMERDEKAAN KECAMATAN RAJABASA
KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh
Two Bagas Akma Hasada

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan manajemen pengembangan sumber daya manusia pada TPA At-Taubah. Taman Pendidikan Al-Quran (TPA) merupakan salah satu lembaga dakwah, dimana yang menjadi da'I adalah ustadz atau pengajar, sebagai mad'u yaitu anak-anak atau santri dengan materi membaca dan belajar huruf Al-Quran dan keagamaan. Pada hakikatnya TPA mempunyai kewenangan tersendiri yang tidak ada campur tangan dari pemerintah. Namun TPA harus terdaftar di bawah instansi pemerintah terkait untuk memperoleh izin operasionalnya. Adanya TPA harus menjadi lembaga swadaya atau badan yang ikut andil melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang tentu sejalan dengan program pemerintah. Penelitian ini adalah penelitian pengembangan yang mengacu kepada sumber daya manusia (tenaga pengajar) di TPA At-Taubah, yang dikembangkan adalah sumber daya manusia tenaga pengajar atau ustadz/ustadzah yang berisi kegiatan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas sumber daya manusia pada pembelajaran yang dilakukan, dalam hal ini dengan mengamati pengembangan sumber daya manusia bagaimana dan apa yang mereka laksanakan untuk pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara (*Interview*), observasi, dan dokumentasi. Data-data diperoleh dari responden mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia, teori-teori dan data penunjang lainnya diperoleh dari kepustakaan, dan dokumentasi TPA At-Taubah. Semua data tersebut merupakan bahan-bahan untuk mendeskripsikan manajemen pengembangan sumber daya manusia pada TPA At-Taubah. Objek dalam penelitian ini berupa makhluk hidup, benda, sistem dan prosedur lainnya, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah TPA At-Taubah dan subyeknya yaitu pembimbing dan tenaga pengajar TPA At-Taubah Perum Perintis Kemerdekaan Kecamatan Rajabasa, yang terdiri dari satu orang pembimbing, lima orang tenaga pengajar dan 103 anak didik, total populasi seluruhnya berjumlah 109 orang. Berdasarkan teknik *purposive sampling* sampel yang mewakili berjumlah empat orang yang terdiri dari satu orang pembimbing dan tiga orang tenaga kerja TPA At-Taubah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TPA At-Taubah sudah cukup baik dalam menerapkan manajemen pengembangan dilihat dari fungsi manajemen itu sendiri, dalam pengembangan sumber daya manusia TPA At-Taubah sudah baik namun masih harus ditingkatkan dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada tenaga pengajar.

Kata Kunci : Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PADA TAMAN PENDIDIKAN AL-QURAN
(TPA) AT-TAUBAH PERUM PERINTIS KEMERDEKAAN
KECAMATAN RAJA BASA BANDAR LAMPUNG**

Nama : Two Bagas Akma Hasada

NPM : 1641030299

Jurusan : Manajemen Dakwah


Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk di Munaqasyah dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas
Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. M. Mawardi J, M.Si
NIP. 196612221995031002


Mulyadi, S.Ag., M.Sos.I
NIP. 197403261999031002

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah


Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag
NIP. 197206161997032002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA TAMAN PENDIDIKAN AL-QURAN (TPA) AT-TAUBAH PERUM PERINTIS KEMERDEKAAN KECAMATAN RAJA BASA BANDAR LAMPUNG”** disusun oleh: **TWO BAGAS AKMA HASADA, NPM. 1641030299**, program studi: **Manajemen Dakwah**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Selasa/08 Desember 2020**

Tim Penguji

Ketua : Dr. Hj. Rini Setiawati, M.Sos.I (.....)

Sekretaris : M. Husaini, MT (.....)

Penguji I : Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag (.....)

Penguji II : Dr. H. M. Mawardi J, M.Si (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si

NIP. 196104919900310024

MOTTO

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.

Q.S Al-Jatsiyah ayat 13:

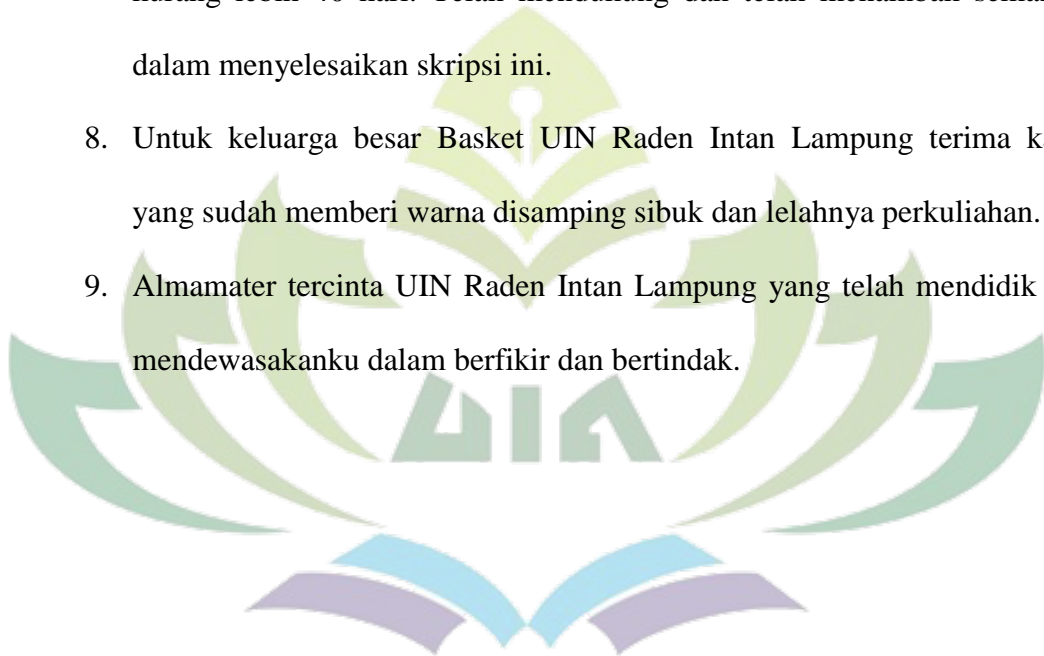


PERSEMBAHAN

Sujud syukur aku persembahkan kepada-Mu Allah SWT, beserta Nabi Muhammad SAW, lantunan Al-Fatihah beriring sholawat dalam ragaku yang merintih, memudahkan do'a dalam syukur yang tak terbatas. Atas takdir Allah yang menjadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga ini menjadi awal keberhasilan bagiku untuk meraih cita-cita. Maka dari itu skripsi sederhana ini ku persembahkan sebagai tanda cinta dan kasih sayang, serta hormatku tak terhingga kepada :

1. Kedua orang tua tercinta dan tersayang. Ayahanda Abdul kadir Amd. Kep dan Ibunda Maisari Amd. Keb yang telah membesarkan, mendidik, membiayai pendidikanku hingga sekarang, menuntun setiap langkahku dengan penuh kasih sayang, penuh kesabaran dan senantiasa selalu berdoa tulus dan ikhlas demi tercapainya cita-citaku terimakasih ayah umak.
2. Kepada kakak perempuanku Riski Akma Virgitanuri S.E dan adik perempuanku yang paling cantik dan cerewet Olivia Akma Chanita yang selalu memberi semangat dan dukungan kepadaku demi terwujudnya keberhasilanku.
3. Segenap keluarga besar yang sudah memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini dan menuju keberhasilan.
4. Untuk wanita yang bernama Suci Novita Sari yang tidak pernah lelah selalu memberi semangat dan menemani juga memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Teman-teman Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2016, MD A, MD B, MD D, dan khususnya teman-teman seperjuangan MD B terima kasih sudah memberi warna selama perkuliahan dikelas.
6. Kakak-kakak tingkat yang baik hati yang selalu sabar dengan pertanyaan-pertanyaan adik-adiknya yang juga memberi semangat dan dukungan.
7. Teman-teman KKN Kelompok 177 yang telah hidup bersama dalam waktu kurang lebih 40 hari. Telah mendukung dan telah menambah semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk keluarga besar Basket UIN Raden Intan Lampung terima kasih yang sudah memberi warna disamping sibuk dan lelahnya perkuliahan.
9. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik dan mendewasakanmu dalam berfikir dan bertindak.



RIWAYAT HIDUP

Two Bagas Akma Hasada, dilahirkan di Rawajitu, Kecamatan Rawa Jitu selatan, Kabupaten Tulang Bawang, pada tanggal 01 April 1998, anak kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan Abdul Kadir (ayah) dan Maisari (ibu).

Menempuh pendidikan taman kanak-kanak di TK Citra Insani pada tahun 2003-2004, Sekolah Dasar di SD N 1 Waydadi tahun 2004-2010, SMP N 29 Bandar Lampung tahun 2010-2013, SMA YP-Unila Bandar Lampung tahun 2013-2016, dan pada tahun 2016 melanjutkan S1 Prodi Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung kala itu dan telah beralih status menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 38 tahun 2017 tanggal 07 April 2017.

Selama menjadi siswa dan mahasiswa, penulis mengikuti berbagai kegiatan intra maupun ekstra. Pada saat menjadi siswa, penulis aktif di ekstrakurikuler Basket Tim Inti SMA YP-Unila dan menjadi juara Tim Basket pada ajang Honda Developmental Basketball League (DBL) pada tahun 2015 hingga lulus SMA, memasuki perkuliahan, pada tahun 2017 menjadi anggota UKM ORI Tim Basket UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, November 2020

Two Bagas Akma Hasada
NPM. 1641030299

KATA PENGANTAR

Alhmdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis persembahkan kepada Allah SWT yang masih mencurahkan rahmat dan karunia-Nya, hidayah serta pertolongan dari-Nya, serta sholawat beserta salam tak lupa penulis hanturkan kepada Nabiaya Wa Safiana Muhammad SAW, yang telah menuntun seluruh umat manusia dari kegelapan menuju cahaya yang terang-benderang, tidak terlupakan kepada seluruh keluarga beliau, sahabat dan para pengikut setianya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “**Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Taman Pendidikan Al-Quran (TPA) At-Taubah Perum Perintis Kemerdekaan Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung**”.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari dukungan semua pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr H. Moh. Mukri, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Ibu Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Bapak M. Husaini, ST, MT selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah.
4. Bapak Dr. Hasan Mukmin, MA selaku pembimbing I dan Miss Eni Amaliah, S.Ag. SS. M.Ag selaku pembimbing II, yang penuh kesabaran

dalam membimbing dan mengarahkan demi terselesaikannya skripsi ini dengan baik.

5. Dosen Prodi Manajemen Dakwah dan staf Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah memberikan pengetahuan dan segenap bantuan selama menyelesaikan studi.
6. Pimpinan Perpustakaan dan Staf Perpustakaan Fakultas Dakwah dan Perpustakaan Pusat yang telah menyediakan fasilitas untuk mengadakan studi kepustakaan yang penulis lakukan.
7. Ustadz Assyahrin selaku pembimbing TPA At-Taubah yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian.
8. Teman-teman seperjuangan Prodi Manajemen Dakwah angkatan 2016, khususnya Manajemen Dakwah kelas B.
9. Dan semua pihak yang telah membantu dan tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita selalu terkait dalam Ukhuwah Islamiyah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, akan tetapi dari skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam bidang ilmu Manajemen Dakwah.

Bandar Lampung, November 2020

Two Bagas Akma Hasada
NPM. 1641030299

DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| HALAMAN JUDUL | |
| LEMBAR PENGESAHAN | i |
| ABSTRAK | iii |
| MOTTO..... | iv |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Penegasan Judul..... | 1 |
| B. Alasan Memilih Judul..... | 5 |
| C. Latar Belakang Masalah | 6 |
| D. Rumusan Masalah..... | 9 |
| E. Fokus Penelitian..... | 9 |
| F. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian | 9 |
| G. Metode Penelitian | 9 |
| | |
| BAB II MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | |
| A. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia | 15 |
| 1. Pengertian Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia..... | 15 |
| 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 20 |
| 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 24 |
| 4. Tujuan dan Manfaat Pengembangan SDM..... | 29 |
| 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia..... | 31 |
| 6. Unsur-unsur Sumber Daya Manusia..... | 36 |
| B. Tinjauan Pustaka..... | 37 |
| | |
| BAB III GAMBARAN UMUM PENELITIAN | 41 |
| A. Gambaran Umum TPA At-Taubah | 41 |
| B. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia TPA At-Taubah..... | 51 |
| C. Pengembangan Sumber Daya Manusia di TPA At-Taubah | 64 |
| | |
| BAB IV MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA TAMAN PENDIDIKAN AL-QURAN (TPA) AT-TAUBAH PERUM PERINTIS KEMERDEKAAN KECAMATAN RAJABASA | 67 |
| A. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia TPA At-Taubah | 68 |
| B. Pengembangan Sumber Daya Manusia TPA At-Taubah..... | 81 |

| | |
|---------------------------------|----|
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 83 |
| A. Kesimpulan | 83 |
| B. Saran | 84 |

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|-------------------------------------------------|---------|
| 1. Data Anak Didik Laki-laki TPA At-Taubah..... | 46 |
| 2. Data Anak Didik Perempuan..... | 47 |



DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---------------------------------------|---------|
| Sruktur Organisasi TPA At-Taubah..... | 44 |



DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara
2. Surat Keterangan (SK) Judul Skripsi
3. Surat Rekomendasi Penelitian dari Kesbangpol (Kesatuan Bangsa dan Politik) Provinsi Lampung
4. Surat Balasan Penelitian
5. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
6. Aktivitas sumber daya manusia dan anak didik TPA At-Taubah
7. Daftar Gambar Di Lokasi Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesalah pahaman terlebih dahulu penulis akan menjelaskan dan menegaskan terkait judul yaitu :” **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Taman Pendidikan Al-Quran (TPA) At-Taubah Perum Perintis Kemerdekaan Kecamatan Raja Basa Kota Bandar Lampung**”.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Menurut Malayu S. P. Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif serta didukung oleh sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Ali Yafie berpendapat bahwa manajemen dalam Islam dipandang sebagai perwujudan amal shaleh yang harus bertitik tolak dari niat baik. Niat baik tersebut akan memunculkan motivasi aktivitas untuk mencapai hasil yang bagus demi kesejahteraan bersama.¹

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.² *Harold Koontz dan Cyril O'Donnel* berpendapat *Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans,*

¹Dodo Mortado, Iis Suhayati, Uay Zoharudin, *Manajemen dalam Perspektif Al-Quran dan Hadis*, (Bandung : Yrama Widya, 2019), h.3

² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), h.1

organizes, staffs, direct, and control the activities other people.

Artinya :

Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian.³

Manajemen Sumber Daya Manusia selanjutnya disingkat MSDM adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.⁴ Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarana serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan-kebijakan, praktis-praktis, serta system yang mempengaruhi perilaku. Proses manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi-fungsi manajerial yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*) yang melekat pada setiap aktivitas organisasi untuk mencapai secara efektif dan efisien.⁵

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada

³ Ibid, h.3

⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h.8

⁵ Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016), h.2

hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau lembaga. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai inisiatif bersama antara pekerja dan pemberi kerja (manajemen lembaga atau organisasi) untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu yang ada. Pengembangan sumber daya manusia ini sangat penting bagi organisasi/lembaga dan juga bagi pekerja yang bersangkutan, sedangkan lembaga atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Husnan mengemukakan pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan sumber daya manusia tujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.⁶

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Prena Media Group, 2009),

Dari beberapa pernyataan di atas dapat penulis pahami bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia melalui proses mengembangkan dan meningkatkan kemampuan keterampilan bakat minat dan perilaku untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi. Pengembangan biasanya berkaitan dengan kemampuan intelektual guna untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

Taman Pendidikan Al-Quran disingkat TPA/TPQ adalah lembaga atau kelompok masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan nonformal jenis keagamaan Islam yang bertujuan untuk memberikan pengajaran membaca Al-Quran sejak usia dini, serta memahami dasar-dasar dinul Islam pada anak usia taman kanak-kanak, sekolah dasar dan atau madrasah ibtidaiyah (SD//MI) atau bahkan yang lebih tinggi. TPA/TPQ serta dengan RA dan kanak-kanak (TK), dimana kurikulumnya ditekankan pada pemberian dasar-dasar membaca Al-Quran serta membantu kebutuhan dan perkembangan rohani anak agar memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan usia lanjut.⁷

TPA At-Taubah adalah salah satu TPA yang ada di Kecamatan Raja Basa Bandar Lampung yang terletak di Perum Printis Kemerdekaan Kel.Raja Basa Jaya Kec.Raja Basa.

Taman Pendidikan Al-quran (TPA) merupakan salah satu pendidikan informal pada masyarakat yang mengajarkan nilai-nilai agama

h. 61-62

⁷ Taman Pendidikan Al-Quran, (On-line), tersedia di :
https://id.m.wikipedia.org/wiki/Taman_Pendidikan_Al-Quran%27an (14 Januari 2020)

Islam yang bertumpu pada al- quran dan al-hadits serta membimbing santri menjadi taat beragama. Taman pendidikan al-quran (TPA) At-Taubah merupakan salah satu taman pendidikan al-quran yang ada di Bandar Lampung tepatnya di kecamatan Raja Basa.

Dari uraian diatas maka yang dimaksud dengan judul ini adalah penelitian tentang proses POAC (*planning, organizing, actuating* dan *controlling*) sumber daya manusia TPA At-Taubah melalui pelatihan agar pengetahuan dan keterampilan guru menjadi lebih meningkat.

B. Alasan Memilih Judul

1. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan, karena Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.
2. Peneliti menjadikan TPA At-Taubah sebagai objek karena TPA At-Taubah bertujuan untuk menghasilkan santri yang berkualitas dalam hal membaca Al-Quran dan pengetahuan Islam dasar agar dapat menghasilkan santri yang demikian dibutuhkan sumber daya manusia guru yang berkualitas. Menurut prasarvei penulis bahwa di TPA At-Taubah terdapat proses manajemen pengembangan sumber daya manusia antara lain seleksi guru, pelatihan guru TPA, dengan seleksi dan pelatihan tersebut bisa menghasilkan guru yang berkualitas TPA At-Taubah.

C. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan Negara yang mempunyai penduduk mayoritas adalah agama Islam. Meski demikian tetapi kondisi umat Islam masih memprihatinkan, terutama dalam hal kemampuan membaca Al-Quran. Dari sekitar 225 juta Muslim, sebanyak 54% diantaranya termasuk kategori buta huruf Al-Quran, oleh karena itu perlu adanya lembaga dakwah atau pendidikan tempat belajar membaca Al-Quran agar kondisi tersebut dapat diminimalisir.⁸

Untuk menjawab permasalahan ini maka hadirnya lembaga-lembaga Taman Pendidikan Al-Quran atau yang biasa disebut dengan TPA yang diharapkan menjadi solusi atas permasalahan ini, sehingga banyak lembaga dakwah seperti TPA berdiri di tengah-tengah masyarakat, namun realitasnya TPA itu hanya sekedar berdiri saja, tenaga pengajarnya hanya seadanya, sehingga walaupun sudah ada TPA, tetapi menurut penulis itu belum sepenuhnya bisa menjawab permasalahan ini.

Pengelolaan sumber daya manusia pada suatu lembaga atau organisasi sangat dibutuhkan, dengan adanya pengelolaan tersebut dapat memudahkan lembaga untuk mengetahui sumber daya manusia yang ada pada lembaga dakwah maupun organisasi.

Seiring dengan pemaparan diatas untuk menjawab permasalahan ini tentu diharapkan dengan keberadaan TPA bisa menjadi jawaban dan bias menjadi solusi atas persoalan ini, namun realitasnya TPA-TPA yang

⁸ Ani Sumarni, *Upaya Tutor Taman Pendidikan Al-Quran Dalam Meningkatkan Minat Belajar Siswa di TPQ (Baiturrahman)*, Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia, 2 Maret 2020

ada hanya baru sebatas lembaga pendidikan yang kualitas sumber daya manusianya masih memprihatinkan. Oleh karena itu diperlukan upaya-upaya pengembangan sumber daya manusia tanpa terkecuali TPA.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarana serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan-kebijakan, praktis-praktis, serta system yang mempengaruhi perilaku. Proses manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi-fungsi manajerial yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*) yang melekat pada setiap aktivitas organisasi untuk mencapai secara efektif dan efisien.⁹

Manajemen pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan sumber daya manusia serta keragaman

⁹ Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016), h.2

sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran sumber daya manusia.

Taman pendidikan Al-Quran (TPA) At-Taubah merupakan salah lembaga dakwah, dimana yang menjadi da'I adalah ustadz atau pengajar, sebagai mad'u yaitu anak-anak atau santri dengan materi membaca dan belajar huruf Al-Quran. TPA At-Taubah juga merupakan satu taman pendidikan al-quran dan yang ada di Bandar Lampung tepatnya di kecamatan Raja Basa, yang sudah mulai berkembang dan memiliki struktur yang baik, TPA At-Taubah adalah salah satu TPA yang sudah menjalankan kestrukturannya yang baik dan telah memiliki santri atau anak didik dalam jumlah yang cukup banyak.¹⁰

Manajemen sumber daya manusia TPA At-Taubah mempunyai proses pengelolaan yang bertujuan untuk menghasilkan santri yang berkualitas dalam hal membaca Al-Quran dan pengetahuan Islam dasar agar dapat menghasilkan santri yang demikian dibutuhkan sumber daya manusia guru yang berkualitas. Menurut prasarvei penulis bahwa di TPA At-Taubah terdapat proses manajemen pengembangan sumber daya manusia antara lain seleksi guru, pelatihan guru TPA, dengan seleksi dan pelatihan tersebut bisa menghasilkan guru yang berkualitas TPA At-Taubah. Pengembangan sumber daya manusia TPA At-Taubah bersifat seleksi dan pelatihan, hal ini agar didapatkan sumber daya manusia (guru) yang berkualitas dan kompeten dibidangnya untuk mengkaji lebih jauh

¹⁰ Observasi di TPA At-Taubah (13 April 2020)

tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia TPA At-Taubah maka penulis menjadikan hal ini sebagai fokus kajian dalam skripsi ini.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **Bagaimana Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada TPA At-Taubah?**

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah **Untuk Mengetahui Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada TPA At-Taubah.**

F. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti membatasi fokus penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini berkaitan dengan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian dilaksanakan di TPA At-Taubah Kecamatan Raja Basa.
3. Bidang yang dikembangkan yaitu sumber daya manusia pada TPA At-Taubah.

G. Metode penelitian

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran-pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Sedangkan penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemahamannya memerlukan pengumpulan dan

penafsiran fakta-fakta.¹¹ Agar penyusunan skripsi ini berjalan lancar dan baik sesuai dengan yang diharapkan maka diperlukan metode yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas dan *relefan* dengan tehnik penulisan karya ilmiah.

1. Jenis dan sifat penelitian

a. Jenis penelitian

Jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian lapangan yang dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya. Menurut Hadari Nawawi penelitian lapangan adalah kegiatan penelitian yang dilakukan dilingkungan masyarakat tertentu, baik dilembaga-lembaga dan organisasi-organisasi kemasyarakatan maupun lembaga-lembaga pemerintahan.¹²

b. Sifat penelitian

Adapun penelitian ini bersifat deskriptif (*descriptive research*). Menurut Sumadi penelitian deskriptif adalah menggambarkan mengenai situasi atau kejadian-kejadian, sifat populasi atau daerah tertentu dengan mencari informasi *factual*, *justifikasikeadaan*, membuat evaluasi, sehingga diperoleh gambaran yang jelas.

¹¹Cholid nor buko ahmadi, *metode penelitian*,(Jakarta: pt.bumiaksara,1997),h.1

¹²Kartono kartini, *pengantar metodologi risetsosial*,(bandung:madarmaju,1996) h.32

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹³

Objek penelitian dapat berupa makhluk hidup, benda, system dan prosedur fenomena dan lain-lain. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini obyeknya adalah TPA At-Taubah dan subyeknya yaitu pengajar, para pengurus, serta anak didik TPA At-Taubah kecamatan Raja Basa, yang terdiri dari satu orang pembimbing, lima orang tenaga pengajar, dan 103 anak didik. Jadi total populasi seluruhnya 109 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁴ Dalam melakukan pengambilan sampel penulis menggunakan teknik *Purposive Sampling*, teknik ini berdasarkan pada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang diperkirakan mempunyai sangkut paut erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat yang ada dalam populasi yang sudah diketahui

¹³ Sugiyono, *metode penelitian, kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (bandung: alfabeta, 2017) h.80

¹⁴ Ibid h.149

sebelumnya.¹⁵Teknik *Purposive Sampling* :

- a) Pengurus/Pimpinan TPA At-Taubah
- b) Pengajar TPA At-Taubah
- c) Anak didik TPA At-Taubah

Berdasarkan kriteria diatas, sampel yang mewakili berjumlah 4 orang yang terdiri dari satu orang pimpinan/pengurus TPA At-Taubah, tiga orang pengajar TPA At-Taubah.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Metode *Interview*(wawancara)

Interview atau yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Wawancara dalam penelitian survey dilakukan oleh peneliti dengan cara merekam jawaban atas pertanyaan yang diberikan ke responden. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden dengan pedoman wawancara, mendengarkan atas jawaban, mengamati perilaku, dan merekam semua respon dari yang disurvei. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data)

¹⁵ Cholid Nabuko, H. Abu Achmadi, Metode Penelitian, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), h.116

dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.¹⁶

b. Metode Observasi

Observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, sesuatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses psikologis dan biologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi yang digunakan peneliti yaitu observasi nonpartisipan yaitu peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.

c. Metode dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan pada subjek peneliti, namun melalui dokumen. Dokumentasi berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian,

¹⁶Ibid, h.224

meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, dan data yang relevan penelitian. Data-data yang diperlukan akan dikumpulkan melalui metode dokumentasi, baik berupa file maupun foto.¹⁷



¹⁷Ibid h.225

BAB II

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses yang dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.¹⁸

Pada hakikatnya, manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian

¹⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2017), h.7

kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Sementara itu, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.¹⁹

¹⁹ Ibid, h.8

Kegiatan dibidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sementara itu, dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutus hubungan kerja. Manajemen sumber daya manusia menurut *Gary Dessler* adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberi imbalan, dan penilaian.²⁰

Berdasarkan berbagai pemahaman manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi agar suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. *Pertama*, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif

²⁰ Ibid, h.9

adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. *Kedua*, Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis. *Ketiga*, Kultur dan nilai organisasi, suasana dan organisasi perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap pencapaian yang terbaik. *Keempat*, Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.²¹

Manajemen pengembangan sumber daya manusia (MPSDM) menurut yang dipahami oleh penulis adalah kegiatan perencanaan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia yang berupa aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi serta kegunaan sumber daya manusia yaitu untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam suatu lembaga dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Sedangkan lembaga memerlukan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan lembaga/organisasi.

²¹ Ibid, h-5

Pengembangan sumber daya manusia membantu mengembangkan dan memelihara pegawai agar mereka menjadi sumber daya yang andal dan pada akhirnya bermanfaat bagi lembaga/organisasi, pegawai juga akan mengembangkan rasa keterikatan terhadap organisasi sebagai hasil dari kegiatan pengembangan ini. Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada tugas tertentu, tetapi bertujuan untuk meningkatkan kepribadian dan sikap mereka untuk pertumbuhan menyeluruh yang akan membantu mereka menghadapi tantangan di masa depan. Ini mengubah pola pikir pegawai dan membuat mereka lebih menantang atau bersaing. Lembaga/organisasi harus mendorong pegawai untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan pegawai. Demikian juga pegawai harus menanggapi serius setiap kegiatan peningkatan keterampilan atau aktivitas pengembangan sumber daya manusia yang diselenggarakan oleh lembaga/organisasi.²²

Dari beberapa pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan sumber daya manusia (pengajar) secara rinci dan terorganisir melalui program-program pelatihan dan pengembangan untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar dimasa yang akan datang guna mencapai tujuan lembaga atau organisasi.

²²Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (On-line), tersedia di <https://ilmumanajemenindustri.com>.(29 Februari 2020).

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh para manajer sebagai usaha untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Fungsi manajemen tidak hanya dilakukan manajer atas seperti pimpinan organisasi, tetapi juga oleh manajer menengah dan manajer bawah. Ada banyak tugas yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh para manajer organisasi dalam perwujudan tujuan organisasi sehingga Amirullah Haris Budiono menyatakan bahwa manajer paling tidak harus melaksanakan empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

A. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan gambaran dari suatu kegiatan yang akan datang dengan waktu dan metode tertentu. Perencanaan adalah sebuah proses perdana ketika hendak melakukan pekerjaan, baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang hendak dicapai mendapatkan hasil yang optimal. Selain itu perencanaan adalah salah satu fungsi awal dari aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.²³

Hal ini sebagaimana sabda nabi Muhammad Saw.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ

Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, dan

²³ Ibid h.9

tuntas).(HR. Ath-Thabrani)

Dalam Al-Quran, Allah Swt berfirman :

﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب ﴿٨﴾

*Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanlah hendaknya kamu berharap.*²⁴

Menurut Malayu S.P. Hasibuan perencanaan adalah pekerjaan mental untuk memilih sasaran, kebijakan, prosedur, dan program yang diperlukan untuk mencapai apa yang diinginkan pada masa yang akan datang. Dengan ditentukannya empat hal tersebut, para pekerja dapat mengerti cara atau teknik serta waktu kerja yang dapat dijadikan panduan untuk melaksanakan pekerjaan organisasi.²⁵

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa perencanaan adalah suatu proses yang dilakukan oleh pemimpin organisasi untuk menentukan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai untuk masa depan, dengan kebijakan dan prosedur yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

B. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organizing adalah suatu aktivitas pengaturan dalam sumber daya manusia dan sumber daya fisik yang lainnya yang dimiliki oleh perusahaan untuk bisa melaksanakan rencana yang sudah ditetapkan dan mencapai tujuan utama perusahaan. Dalam bahasa yang lebih

²⁴ Al-Quran surah Al-Insyirah ayat 7-8

²⁵ Ibid, h.51-52

sederhana *organizing* merupakan seluruh proses dalam mengelompokkan semua orang, alat, tugas tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki sedemikian rupa hingga memunculkan kesatuan yang bisa digerakkan dalam mencapai tujuan.²⁶

Beberapa manfaat *organizing* antara lain :

- a. Memungkinkan untuk pembagian atas tugas-tugas yang sesuai dengan kondisi perusahaan
- b. Menciptakan spesialisasi saat menjalankan tugas
- c. Personil dalam perusahaan mengetahui tugas apa yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan.

Fungsi *organizing* antara lain :

- a. Pendelegasian wewenang didalam manajemen atas (puncak) kepada manajemen pelaksana
- b. Ada pembagian tugas yang jelas
- c. Mempunyai manajer puncak yang professional guna mengkoordinasikan semua aktivitas.²⁷

C. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan fungsi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dengan optimal dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang dinamis, sehat dan yang lainnya. Ada beberapa aktivitas yang dilakukan pada fungsi pengarahan :

²⁶ Karyoto, *Dasar-dasar Manajemen*,, h.5

²⁷ Ibid, h.55

- a. Mengimpementasikan suatu proses kepemimpinan, pembimbingan, dan memberikan motivasi kepada pekerja supaya bisa bekerja dengan efektif serta efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan
- b. Memberi tugas serta penjelasan secara rutin tentang pekerjaan
- c. Menjelaskan semua kebijakan yang sudah ditetapkan.

D. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan kegiatan dalam menilai suatu kinerja berdasarkan pada standar yang sudah dibuat perubahan atau suatu perbaikan apabila dibutuhkan. Aktivitas dalam fungsi pengendalian ini misalnya :

- a. Mengevaluasi keberhasilan dalam proses mencapai tujuan dan target mengikuti indikator yang sudah ditetapkan
- b. Menempuh langkah klarifikasi serta koreksi atas terjadinya penyimpangan yang ditemukan
- c. Memberi alternatif solusi atas masalah yang terjadi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan

Suatu bentuk pengawasan yang baik seharusnya sesuai dengan kebutuhan dan sifat dari perusahaan. Jadi faktor-faktor serta tata perusahaan dimana sebuah pengawasan dilakukan perlu diperhatikan. Suatu pengawasan yang baik harus dilakukan dengan ekonomis jika dilihat dari biaya, bisa menjamin ada aktivitas

perbaikan. Maka dari itu perlu dipersiapkan suatu langkah sebelum pengawasan dilaksanakan seperti tata pola dan rencana perusahaan.²⁸

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Rivai dan Sagala menjelaskan bahwa dua tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu (1) sasaran manajemen sumber daya manusia, (2) Organisasi manajemen sumber daya manusia. Sementara itu, Simomara berpendapat ada empat tujuan yaitu, (1) tujuan kemasyarakatan, (2) tujuan organisasional, (3) tujuan fungsional dan (4) tujuan individu. Berikut disampaikan uraiannya.

a. Aktivitas Manajemen Sumber Daya manusia

Untuk mencapai tujuan dan sasarannya, departemen sumber daya manusia membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan, jumlah dan jenis hak pegawai. Para eksekutif sumber daya manusia memainkan peran yang semakin penting dalam memediasi organisasi-organisasi lokal maupun global.²⁹

²⁸ Ibid, h.56

²⁹ Ibid, h.15

1. Kunci Aktivitas SDM

Aktivitas sumber daya manusia merupakan tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan kinerja kerja yang memadai bagi organisasi. Sejalan dengan perkembangan organisasi, biasanya berbagai upaya dibuat memperkirakan kebutuhan mendatang sumber daya manusianya melalui aktivitas yang dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia.

2. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.³⁰

3. Seleksi dan Penempatan

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pekerja dalam jumlah kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima/tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tetap/tidaknya penempatan seorang

³⁰ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), h.101

pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian-pencapaian organisasi.

Seleksi dan penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima/ditolak, tetap/tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada didalam organisasi.³¹

Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Seleksi bertujuan memutuskan apakah seorang pelamarditerima bekerja atau tidak.

Kriteria Dasar Seleksi Tenaga Kerja :

1. Berpedoman pada laporan analisis pekerjaan, rencana dan rekrutmen teanaga kerja.
2. Efektif dan efisien dalam alokasi waktu, dana, tenaga, dan lain-lain.
3. Memperhatikan ketentuan yang berlaku, swasta atau pemerintah.
4. Dilaksanakan objektif dan jujur.
5. Profesional.³²

³¹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta, Andi Offset, 2003), h,117

³² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Refika Aditama, 2009), h.113

Prosedur Dalam Proses Seleksi :

1. Seleksi persyaratan administrasi : pengisian formulir dan persyaratan tertentu sebagai lampiran surat lamaran.

2. Seleksi pengetahuan umum

a. Berhubungan dengan ruang lingkup perusahaan/organisasi

b. Berhubungan dengan kenegaraan

3. Seleksi psikologi

Untuk mengetahui keadaan dan kesanggupan calon tenaga kerja terhadap kemungkinan dalam memangku jabatan/pekerjaan.

4. Wawancara

Untuk mencari dan mendapatkan pasukan yang mendalam mengenai motif, harapan dan keinginan pelamar kerja harus diusahakan agar pelamar kerja berbicara banyak mengenai dirinya.

Pewawancara harus menyiapkan pertanyaan didasarkan untuk kualifikasi pendidikan dan pengalaman calon pekerja.³³

c. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran atau target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan. Divisi sumber daya manusia dibentuk dengan tujuan membantu para manajer mencapai berbagai tujuan organisasi.

³³ Ibid, h.114

d. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan sumber daya manusia akan terjadi jika departemen sumber daya manusia terlalu canggih atau apada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dalam artian jika teknologi sudah canggih, tetapi sumber daya manusia tidak mampu mengelola teknologi tersebut maka sumber daya manusia yang tersedia akan menjadi pemborosan.

e. Tujuan Individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari pegawai yang bergabung dalam organisasi. Setiap sumber daya manusia yang memasuki organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi, yang umumnya adalah memperoleh kompensasi.

Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas. Aktifitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas.

4. Tujuan dan manfaat pengembangan SDM

Tujuan pokok program pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi.

Bagi suatu organisasi terdapat manfaat dalam penyelenggaraan program pengembangan tenaga kerja, antara lain:³⁴

- a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan dalam melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan.
- b) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
- c) Terjadinya proses pengambilan yang lebih ceoat dan tepat.
- d) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dala organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- e) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya manajerial yang pastisipatif.³⁵

Manfaat bagi karyawan antara lain:

- a) Membantu para karyawan membuat keputusan yang lebih baik.
- b) Meningkatkan kemampuan para karyawan menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi.

³⁴Akausar “Impelementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Manjemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitro Argo Usaha Bandar Lampung”, (Skripsi Program S1 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, lampung 2017), h.48

³⁵ Ibid h.49

- c) Timbulnya dorongan, dalam arti para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerja.
- d) Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stress, frustrasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri pada diri sendiri.
- e) Meningkatkan kepuasan kerja.
- f) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.

Dalam penyelenggaraan program pengembangan bagi tenaga kerja suatu organisasi, diperlukan tahap pengembangan yaitu:

- a) Penentuan kebutuhan oleh pimpinan perusahaan dan karyawan.
- b) Penentuan sasaran.
- c) Penetapan isi program.
- d) Identifikasi prinsip-prinsip belajar.
- e) Pelaksanaan program.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja kerja pada pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Secara ideal, pelatihan harus didesain dengan mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari pada pekerja secara perorangan.

Adapun tujuan dari pelatihan tenaga kerja yang diadakan adalah:

- a) Memperbaiki kinerja.
- b) Memuktahirkan keahlian para karyawan.
- c) Mengurangi waktu belajar.
- d) Memecahkan permasalahan organisasi.
- e) Promosi karyawan.
- f) Orientasi karyawan terhadap organisasi.
- g) Memenuhi kebutuhan pribadi.³⁶

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka dalam tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro disuatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal, baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi.

³⁶ Ibid h.50-51

Dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu “*conditio sine quibus non*” , yang harus ada dan terjadi dalam suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan berbagai faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan.³⁷

A. Faktor internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan.

Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain :

a) Visi

Visi adalah impian, cita-cita, atau harapan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Visi adalah merupakan petunjuk ke mana organisasi tersebut akan diarahkan.

b) Misi

Misi adalah upaya-upaya untuk mewujudkan visi atau impian organisasi tersebut. Upaya-upaya organisasi dalam mencapai cita-cita organisasinya sangat tergantung dari sumber daya dari organisasi yang bersangkutan. Upaya-upaya organisasi dalam mencapai visi ini diwujudkan dalam

³⁷ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h.11

bentuk program-program pokok.³⁸

c) Tujuan

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai setiap upaya atau program organisasi. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga (sumber daya manusia), dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

d) Strategi Pencapaian Tujuan

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mempunyai strategi yang tertentu. Untuk itu diperlukan kemampuan karyawannya dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya. Dengan demikian strategi yang disusunnya sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya.

³⁸ Ibid, h.12

Hal ini semua akan mempengaruhi pengembangan sumberdaya dalam organisasi itu.³⁹

e) Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah misalnya. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

f) Jenis teknologi yang digunakan

Sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi dewasa ini telah menggunakan teknologi yang bermacam-macam dari yang paling sederhana sampai dengan yang paling canggih. Hal ini perlu diperhitungkan dalam program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia di sini diperlukan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani atau mengoperasikan teknologi itu, atau

³⁹ Ibid h. 13

mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

B. Faktor Eksternal

Suatu organisasi berada di dalam lingkungan tertentu, dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi itu berada. Agar organisasi itu dapat melaksanakan visi, misi, dan tujuannya, maka ia harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor eksternal organisasi itu.

Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain :

a. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan-kebijaksanaan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh suatu organisasi. Kebijakan-kebijaksanaan tersebut sudah barang tentu mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

b. Sosio Budaya Masyarakat

Faktor sosio budaya masyarakat tidak dapat diabaikan suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi

apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi faktor sosio budaya ini perlu dipertimbangkan.

c. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini telah semakin pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.⁴⁰

6. Unsur-unsur Sumber Daya Manusia.

Unsur-unsur sumber daya manusia meliputi kemampuan-kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*values*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*), dan karakteristik-karakteristik demografisnya (penduduk). Unsur-unsur sumber daya manusia tersebut sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, seperti norma-norma dan nilai-nilai masyarakat, tingkat pendidikan dan peluang-peluang yang tersedia. Unsur-unsur tersebut pada gilirannya akan

⁴⁰ Ibid, h.13-14

mempengaruhi peranan dan perilaku manajer dalam organisasi. Orang-orang dalam organisasi dapat dibedakan satu dengan yang lainnya berdasarkan variabel-variabel tersebut. Orang-orang yang terlibat dalam organisasi biasanya memiliki karakteristik dalam hal unsur-unsur tersebut yang saling berbeda antara satu dengan yang lainnya termasuk manajernya.

Perbedaan-perbedaan seperti itu sangat penting untuk diketahui oleh manajer, dan sedapat mungkin mengakomodiasikannya. Pengakuan atas perbedaan potensi-potensi itu juga menuntut adanya penyesuaian manajer terhadap karakteristik-karakteristik tersebut. Sebaliknya, peranan dan perilaku manajer mempengaruhi unsur-unsur sumber daya manusia, dan yang ini seterusnya juga akan berpengaruh terhadap lingkungannya.⁴¹

B. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan tinjauan yang telah dilakukan dari beberapa sumber, penulis menemukan skripsi yang menjadi tinjauan pustaka sebagai bahan perbandingan sekaligus untuk menghindari plagiatisme dalam penyusunan skripsi ini. Adapun tinjauan pustaka dalam penelitian antara lain :

Judul Skripsi “Pelaksanaan Kegiatan Belajar Al-Quran Pada TPQ AS-SYIFA Kelurahan Kedamaian Kecamatan Kedamaian Kota Bandar Lampung” oleh Masnawati, NPM: 1441030134. Jurusan Manajemen

⁴¹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi, 2003), h.26-27

Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan kegiatan belajar Al-Quran pada TPQ As-Syifa Kelurahan Kedamaian Kecamatan Kedamaian Kota Bandar Lampung. Adapun hasil penelitian ini bahwa pelaksanaan kegiatan belajar Al-Quran TPQ As-Syifa yaitu anak-anak diajarkan membaca sejak awal sampai lancar dan memahami kandungan Al-Quran secara sederhana, belajar dan membiasakan sholat berjamaah, melaksanakan puasa dan lain-lainnya. Sistem tersebut akan mampu menampung hasrat dan kemauan serta keperluan belajar agama anak tanpa memberikan beban yang berat kepada anak-anak. Persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian yang dilakukan penulis dilihat dari beberapa hal, diantaranya:

- 1) Sama-sama melakukan penelitian di TPQ/TPA. Perbedaannya penelitian terdahulu melakukan penelitian di TPA At-Taubah, sedangkan penelitian ini di TPQ As-Syifa Kelurahan Kedamaian.
- 2) Peneliti terdahulu melakukan penelitian tentang pelaksanaan kegiatan belajar Al-Quran, sedangkan penelitian ini meneliti manajemen pengembangan sumber daya manusia pada TPA At-Taubah.

Judul Skripsi “Bimbingan Agama Untuk Mengatasi Sikap Fiksasi Anak di TPA Al-Falah Kecamatan Gedong Tataan” oleh Endang Tri Wahyuni, NPM: 1341040032 Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut

Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung Tahun 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bimbingan Agama untuk mengatasi sikap fiksasi anak di TPA Al-Falah Kecamatan Gedong Tataan. Adapun hasil penelitian ini yaitu bentuk bimbingan keagamaan telah terlaksana dengan baik dan pelaksanaan bimbingan agama untuk mengatasi sikap fiksasi melalui pemberian metode dan materi yang telah diberikan memberikan dampak baik.

Persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama melakukan penelitian di TPA, peneliti terdahulu melakukan penelitian di TPA Al-Falaah, sedangkan penelitian ini di TPA At-Taubah Kecamatan Raja Basa.

Judul Skripsi “ Manajemen Pengembangan Sumber Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu” oleh Enike Junisia, NPM : 1441030128 Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu. Adapun hasil penelitian ini berdasarkan data yang berhasil didapat dalam penelitian tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu, secara umum ketersediaan sumber daya manusia professional belum memadai, dan untuk pelaksanaan manajemen

pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu belum terlaksana dengan rapih, terjadi masalah hubungan fungsi, hubungan suatu fungsi dengan fungsi lainnya tidak berinteraksi secara sinergi.

Persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia. Perbedaannya penelitian terdahulu melakukan penelitian di Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu, sedangkan penelitian ini dilakukan di TPA At-Taubah Kecamatan Raja Basa.

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka di atas perbedaan dan persamaan dari penelitian-penelitian terdahulu yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang TPA/TPQ, sedangkan penelitian ini melakukan penelitian tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia di TPA At-Taubah Kecamatan Raja Basa. Selanjutnya peneliti terdahulu melakukan penelitian terhadap pengembangan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu, sedangkan penelitian ini meneliti pengembangan sumber daya manusia pada TPA At-Taubah Kecamatan Raja Basa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta, 2009
- Arsyad Azhar, *Pokok-Pokok Manajemen; Pengetahuan Praktis bagi Pimpinan dan Eksekutif*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2002
- Cholid Nurbuko Ahmadi, *Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara, 1997
- Cholid Nurbuko, Abu Ahmadi, *Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara, 2010
- Dodo Murtado, Iis Suhayati, Uay Zoharudin, *Manajemen dalam Perspektif Al-Quran dan Hadis*, Bandung : Yrama Widya, 2019
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prena Media Grup, 2009
- Erni Tisnawati Sule, *Kurniawan Saefullah, Pengantar manajemen*, Jakarta : Fajar Interpratama Mandiri, 2005
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta : Andi Offset, 2003
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2017
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta : Bumi Aksara, 2016
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2007

- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara, 2014
- M. Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2016
- Munir M, *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Kencana, 2009
- Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016
- Tambunan Toman Sony, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset sosial*, Bandung: Madarmaju, 1996
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama, 2009
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta, 2009
- Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2008
- Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta 2017
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2016
- Usman Efendi, *Asas Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers, 2014

Skripsi

- Akausar, *Impelemtasi Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitro Argo Usaha Bandar Lampung*, Skripsi Program S1 Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung, lampung 2017
- Ani Sumarni, *Upaya Tutor Taman Pendidikan Al-Quran Dalam Meningkatkan Minat Belajar Siswa di TPQ (Baiturrahman)*, Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia, 2 Maret 2020

Sumber On-line

Admin, *Taman Pendidikan Al-Quran*, (On-line), tersedia di
: https://id.m.wikipedia.org/wiki/Taman_Pendidikan_Al-Quran%27an, 14
Januari 2020

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (On-line), tersedia di
<https://ilmumanajemenindustri.com>, 29 Februari 2020

Wawancara

Dokumentasi Struktur Organisasi TPA At-Taubah, 12 Juni 2020

Assyahrin Ihsan Isa, wawancara dengan penulis, Ruang Belajar TPA At-Taubah, 12 Juli 2020

Nurlena Agustina, wawancara dengan penulis, Ruang Belajar TPA At-Taubah,
20 Agustus 2020

Syafri Kurniawan, wawancara dengan penulis, TPA At-Taubah, 10 Agustus 2020

