

**PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
PADA TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN (TPQ) AD-DU'A
WAY HALIM KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi
Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

Oleh

**Adista Dwi Mawarti
NPM. 1641030191**

Jurusan : Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H / 2020 M**

**PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
PADA TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN (TPQ) AD-DU'A
WAY HALIM KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi
Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Oleh

Adista Dwi Mawarti
NPM. 1641030191

Jurusan : Manajemen Dakwah

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

Pembimbing II : Mubasit, S.Ag., MM

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H / 2020 M

ABSTRAK

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah langkah-langkah yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa dalam organisasi tersedia Sumber Daya Manusia yang tepat. Tepat dalam arti mempunyai kesesuaian antara jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, dan pada waktu yang tepat. Rekrutmen merupakan proses mencari tenaga kerja yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang kosong di suatu organisasi. Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai setelah proses perekrutan baik berasal dari sumber internal maupun eksternal, untuk menentukan siapa yang akan dipilih untuk posisi yang tersedia pada suatu perusahaan. Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kompensasi adalah bentuk balas jasa dari perusahaan atau organisasi atas kontribusi yang diterima dari para pegawainya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang mana penelitian dilakukan di TPQ Ad-Du'a Way Halim Kota Bandar Lampung. Subjek penelitian adalah pengurus inti TPQ Ad-Du'a. Metode pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara dan dokumentasi. Sedangkan untuk teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Dari hasil penelitian yang diperoleh yaitu Perencanaan SDM yang dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu: rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pemberian kompensasi. Rekrutmen yang dilakukan menggunakan metode teori keputusan. Seleksi yang digunakan menggunakan metode *Compensatory Selection Approach*. Pelatihan yang digunakan menggunakan metode *On The Job Training* dan *Vestibule*. Dan pemberian kompensasi yang dilakukan tidak lain adalah bertujuan menambah semangat sumber daya manusia guru agar lebih giat dan disiplin serta untuk mempertahankan keberadaan mereka di TPQ Ad-Du'a. Perencanaan SDM yang dilakukan oleh TPQ Ad-Du'a berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan didirikannya TPQ.

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN (TPO) AD-DU'A WAY HALIM KOTA BANDAR LAMPUNG

Nama : Adista Dwi Mawarti

NPM : 1641030191

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

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

Mubasit, S.Ag, MM
NIP.197311141998031002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

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



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

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, 35131 Telp (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul **“PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR’AN (TPQ) AD-DU’A WAY HALIM KOTA BANDAR LAMPUNG”** Disusun Oleh **ADISTA DWI MAWARTI, NPM:1641030191** Program studi **MANAJEMEN DAKWAH**. Telah diujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Pada Hari/Tanggal: **Kamis, 19 November 2020**

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag (.....)

Sekretaris : Hermanto, M.T.I (.....)

Penguji I : Hj. Rodiyah, S.Ag, MM (.....)

Penguji II : Mulyadi, S.Ag, M.Sos.I (.....)

Penguji Pendamping : Mubasit, S.Ag, MM (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M. Si
NIP. 196104091990031002

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ
إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”

(QS. Al-Hasyr [59]: 18)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Orang tuaku, Bapak Sutopo dan Ibu Sujiwati yang telah mencurahkan seluruh kasih dan sayangnnya. Terimakasih telah menjagaku dalam doa-doa ayah dan ibu. Terimakasih telah merawatku dengan sabar dan mencintai dengan tulus. Semoga Allah persatukan kita di AkhiratNya kelak.
2. Untuk kakakku tersayang, Januar Purwo Saputro, dan kakak iparku Susmi Rahayu, serta keponakanku Maryam Al-Husna, terimakasih atas do'a dan motivasi sebagai penyemangat bagi penulis.
3. Almamater tercintaku, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Adista Dwi Mawarti, dilahirkan di Karya Tani Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur pada tanggal 01 Agustus 1997, yang merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Sutopo dan Ibu Sujiwati.

Penulis memulai pendidikan dari Taman Kanak-kanak (TK) Raudhatul Athfal Madinah dan selesai pada tahun 2004. Sekolah Dasar Negeri (SDN) Karya Makmur dan selesai pada tahun 2009. Sekolah Menengah Pertama (SMP) PGRI 1 Pasir Sakti dan selesai pada tahun 2012. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 2 Mei Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2015. Penulis melanjutkan pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung pada tahun 2016 hingga sekarang yang bertransformasi menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung di tahun 2017 pada program studi Manajemen Dakwah.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT dengan segala rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Taman Pendidikan Al-Qur’an (TPQ) Ad-Du’a Way Halim Kota Bandar Lampung”** sholawat serta salam senantiasa disanjung agungkan kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan sahabatnya juga para pengikut sunnah-sunnahnya. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai derajat strata 1 Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kekeliruan, hal ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis berharap semoga skripsi ini dapat menjadi alat penunjang ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya.

Terselesainya skripsi ini merupakan ikhtiar yang tak luput dari bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

2. Ibu Dr. Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag selaku ketua Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Bapak Mulyadi S.Ag, M.Sos.I dan Bapak Mubasit S.Ag, MM, selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan banyak waktu untuk memberikan bimbingan dan arahnya.
4. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama kuliah.
5. Kepala beserta staf perpustakaan Pusat dan perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan kemudahan dalam melayani peminjaman buku referensi yang dibutuhkan penulis.
6. Kepada pemimpin dan pengurus TPQ Ad-Du'a yang telah memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis untuk mengumpulkan data dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2016 khususnya Dinda Nurjanah S.Sos, Bella Restiana S.Sos, Intan Kurniati S.Sos, Diah Risty Khoirunisa S.Sos, Dewi Baqiatu Soleha S.Sos, Yustika Nanda Rita S.Sos, Deni Haryanto S.Sos, Winda Pratiwi S.Sos, Yen Rebi William S.Sos yang telah membersamai sejak awal kuliah hingga sekarang.
8. Teman-teman Kosan Alfarizqia Family Sukarame, khususnya Reni Puspita Sari S.H, Tri Lestari M.Ag, Nur Asiyah Jamil S.Pd, Nisa Permatasari S.Pd, Efi

Yuliana S.Sos, Widia Riati Ningsih S.Pd, Dewi Wahyuni Suhartini, S.E, yang telah melewati banyak hal bersama penulis.

9. Kepada sahabatku sejak kecil, Indah Aprilla Sari S.Pd, Tanpa inspirasi, dorongan dan dukungan yang telah kamu berikan, mungkin saya bukan apa-apa saat ini.
10. Rekan-rekan KKN Kelompok 67 Desa Mekar Mukti, Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur yang telah menjadi teman mengabdikan selama 40 hari, semoga silaturahmi selalu terjaga.
11. Kepada diri sendiri, terimakasih masih tetap bertahan meski sudah beberapa kali berupaya untuk berhenti dan menyerah dari semua ini. Kamu hebat.
12. Almamater Tercintaku Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Semoga semua pihak yang terlibat, baik yang tercantum maupun tidak, mendapatkan balasan kebaikan dari Allah SWT, Aamiin.

Bandar Lampung, 10 Oktober 2020
Penulis

Adista Dwi Mawarti
NPM. 1641030191

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| PENGESAHAN | iv |
| MOTTO | v |
| PERSEMBAHAN..... | vi |
| RIWAYAT HIDUP | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|----------------------------------|---|
| A. Penegasan Judul | 1 |
| B. Alasan Memilih Judul | 2 |
| C. Latar Belakang Masalah..... | 3 |
| D. Fokus Penelitian | 7 |
| E. Rumusan Masalah | 7 |
| F. Tujuan Penelitian | 7 |
| G. Signifikansi Penelitian | 8 |
| H. Metode Penelitian..... | 8 |

BAB II PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN

| | |
|---|-----------|
| A. Perencanaan Sumber Daya Manusia | 15 |
| 1. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia..... | 15 |
| 2. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia..... | 17 |
| 3. Langkah-langkah Perencanaan Sumber Daya Manusia..... | 17 |
| 4. Teknik-teknik Perencanaan Sumber Daya Manusia | 19 |
| 5. Aspek-aspek Perencanaan Sumber Daya Manusia | 21 |
| 6. Faktor-faktor Perencanaan Sumber Daya Manusia..... | 24 |
| 7. Peran Penting Perencanaan Sumber Daya Manusia..... | 25 |
| B. Rekrutmen Sumber Daya Manusia..... | 26 |
| 1. Pengertian Rekrutmen | 27 |
| 2. Langkah-langkah Rekrutmen | 27 |
| 3. Sumber Rekrutmen..... | 27 |
| 4. Metode Rekrutmen..... | 28 |
| C. Seleksi Sumber Daya Manusia..... | 29 |
| 1. Pengertian Seleksi | 29 |
| 2. Langkah-langkah Proses Seleksi..... | 29 |
| 3. Pendekatan Seleksi..... | 30 |

| | |
|---|-----------|
| D. Pelatihan Sumber Daya Manusia | 31 |
| 1. Pengertian Pelatihan Sumber Daya Manusia | 31 |
| 2. Tujuan Pelatihan..... | 32 |
| 3. Manfaat Pelatihan..... | 33 |
| 4. Metode-metode Pelatihan..... | 33 |
| E. Kompensasi Sumber Daya Manusia | 34 |
| 1. Pengertian Kompensasi | 34 |
| 2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi | 35 |
| F. Taman Pendidikan Al-Qur'an | 36 |
| 1. Pengertian Taman Pendidikan Al-Qur'an | 36 |
| 2. Metode Pembelajaran Al-Qur'an | 38 |
| G. Tinjauan Pustaka | 41 |

BAB III GAMBARAN UMUM TPQ AD-DU'A WAY HALIM KOTA BANDAR LAMPUNG

| | |
|---|-----------|
| A. Profil TPQ Ad-Du'a | 45 |
| 1. Sejarah Singkat TPQ Ad-Du'a | 45 |
| 2. Visi dan Misi TPQ Ad-Du'a | 47 |
| 3. Struktur Kepengurusan TPQ Ad-Du'a | 47 |
| 4. Sarana dan Prasarana TPQ Ad-Du'a | 50 |
| 5. Aktivitas Keagamaan TPQ Ad-Du'a | 50 |
| 6. Metode Pembelajaran TPQ Ad-Du'a | 50 |
| B. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia Taman Pendidikan Al-Qur'an Ad-Du'a | 55 |
| 1. Tahapan Perencanaan Sumber Daya Manusia Guru | 56 |
| 2. Implementasi Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia Guru | 57 |

BAB IV PERENCANAAN SDM PADA TPQ AD-DU'A WAY HALIM KOTA BANDAR LAMPUNG

| | |
|----------------------------|-----------|
| BAB V PENUTUP | 74 |
| A. Kesimpulan | 74 |
| B. Rekomendasi..... | 75 |

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Tabel Struktur Organisasi TPQ Ad-Du'a 48
2. Tabel Tugas dan Tanggung Jawab Kepengurusan..... 49

DAFTAR GAMBAR

1. Syarat-syarat Rekrutmen dan Seleksi..... 61

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Pedoman Pengumpulan Data
2. Kartu Konsultasi
3. Daftar Nama Sampel
4. Surat Keterangan Perubahan Judul
5. Surat Izin Penelitian Kesbangpol
6. Surat Telah Melakukan Penelitian
7. Surat Keputusan Judul
8. Gambar Dokumentasi

DAFTAR NAMA SAMPEL

1. Sabilil Fikri (Ketua Masjid Ad-Du'a)
2. Khumairoh (Bidang Administrasi TPQ Ad-Du'a)
3. Monic (Guru TPQ Ad-Du'a)
4. Eka Himmatus Sururiah (Bidang Tata Usaha TPQ Ad-Du'a)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

. Skripsi ini berjudul “Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Taman Pendidikan Al-Qur’an (TPQ) Ad-Du’a Way Halim Kota Bandar Lampung”. Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami judul, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan definisi terkait judul Skripsi ini.

Perencanaan Sumber Daya Manusia berhubungan dengan ketersediaan pegawai dalam kualitas dan kuantitas yang tepat. Kualitas berkenaan dengan aspek-aspek kompetensi, pengalaman, dan level jabatan dan aspek-aspek lainnya terkait dengan pekerjaan. Sedangkan kuantitas berhubungan dengan ketersediaan pegawai dalam jumlah sesuai dengan yang dibutuhkan dan dikehendaki oleh organisasi.

Perencanaan Sumber Daya Manusia yang tepat akan mendorong organisasi menjadi lebih efektif dan efisien dalam manajemen Sumber Daya Manusia sehingga memungkinkan organisasi memiliki daya saing dan mampu berkompetisi di era persaingan yang semakin kompetitif.¹

Apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat

¹Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h.48

pada waktu yang tepat. Kesemuanya dalam rangka mencapai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.²

Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) adalah lembaga atau kelompok masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan nonformal jenis keagamaan Islam yang bertujuan untuk memberikan pengajaran membaca Al-Qur'an sejak usia dini.³

Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Ad-Du'a adalah salah satu pendidikan nonformal yang berada di Kota Bandar Lampung yang tepatnya berada di Jl. Sultan Agung Kec. Way Halim, pendidikan di Taman Pendidikan Al-Qur'an Ad-Du'a dilakukan dengan sistem halaqah (lingkaran), selanjutnya dalam penelitian ini akan disebut dengan TPQ Ad-Du'a.

Dari beberapa istilah di atas maka yang dimaksud dengan judul ini adalah sebuah proses yang dilakukan oleh manajemen TPQ Ad-Du'a dalam menyiapkan *Assatidz* agar tersedia *Assatidz/guru ngaji* yang mumpuni.

B. Alasan Memilih Judul

Berdasarkan uraian penegasan judul di atas, maka yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul skripsi ini adalah:

1. Pentingnya sebuah perencanaan Sumber Daya Manusia Guru untuk dapat melakukan aktivitas dan pencapaian tujuan secara terarah. Perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia Guru sebagai arahan agar tersusunnya

²Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* h 41

³https://id.m.wikipedia.org/wiki/Taman_Pendidikan_Al-Qur%27an (diakses 23/02/2020, 22:11)

sebuah rencana kebutuhan Sumber Daya Manusia yang sesuai harapan organisasi.

2. TPQ Ad-Du'a merupakan lembaga nonformal keagamaan yang memiliki manajemen yang baik, berkualitas dan diakui. Memiliki sarana dan prasarana yang baik. TPQ Ad-Du'a memberikan fasilitas berupa pelatihan guna meningkatkan kualitas Assatidz dan memiliki proses perencanaan SDM.
3. Pembahasan tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia ini relevan dengan disiplin ilmu penulis dalam jurusan Manajemen Dakwah serta tersedianya literatur yang menunjang sebagai referensi kajian, serta data-data yang dibutuhkan tersedia sehingga tidak menyulitkan untuk mengadakan penelitian.

C. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki banyak aspek, salah satunya adalah aspek perencanaan. Perencanaan (*Planning*) merupakan proses dasar dimana manajemen memutuskan tujuan dan cara mencapainya.⁴ Perencanaan diperlukan dan dilaksanakan dalam berbagai jenis perusahaan. Perencanaan juga sebagai upaya pembuktian sebuah perusahaan akan dibawa kemana di masa depan.

Andrew F. Sikula dalam bukunya *Personnel Administration and Human Resources Management* yang dikutip oleh Priyono Marnis,

⁴T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 1995), h. 77

memberikan penafsiran bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja adalah sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi.⁵

Menurut Thomas H. Stone dalam bukunya *Understanding Personnel Management* yang dikutip oleh Priyono Marnis, perencanaan sumber daya manusia adalah proses meramalkan kebutuhan akan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi.⁶

Berdasarkan definisi tersebut, maka proses perencanaan sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan, mengingat banyaknya pegawai dan banyaknya posisi yang harus ditempati oleh pegawai. Namun, Perencanaan yang dilakukan pada objek penelitian penulis, bukan karena banyaknya posisi yang harus ditempati oleh pegawai, melainkan memang membutuhkan sumber daya manusia dikarenakan kurangnya sumber daya manusia dari segi kuantitasnya. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dan benar akan menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sehingga mampu mengelola organisasinya dengan baik.

⁵Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), h. 23

⁶*Ibid*, h. 23

Perencanaan SDM dalam Islam telah disebutkan pada QS. Al-Qashash ayat 26, sebagai berikut:

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
 الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Qashash [28]: 26).

Dari Ayat diatas dapat ditarik pengertian bahwa Islam sendiri memperbolehkan seseorang untuk merekrut kemudian mengontrak tenaga kerja atau buruh agar mereka bekerja untuk orang tersebut.

Taman Pendidikan Al-Qur'an, merupakan unit pendidikan non formal jenis keagamaan berbasis komunitas muslim yang menjadikan Al-Qur'an sebagai materi utamanya, dan diselenggarakan dalam suasana yang indah, bersih, rapi, nyaman, dan menyenangkan sebagai cerminan nilai simbolis dan filosofis dari kata "taman" yang dipergunakan. Taman Pendidikan Al-Qur'an bertujuan menyiapkan terbentuknya generasi Qur'ani, yaitu generasi yang memiliki komitmen terhadap Al-Qur'an sebagai sumber perilaku, pijakan hidup dan rujukan segala urusan.

TPQ Ad-Du'a Way Halim Kota Bandar Lampung, untuk mencari Sumber Daya Manusia (Assatidz) yang tepat dalam kualitas dan kuantitas maka perlu dibarengi dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia yang baik.

Adapun perencanaan yang dilakukan oleh pihak TPQ Ad-Du'a, sekilas penjelasan sekaligus pernyataan singkat dari beberapa sumber internal TPQ Ad-Du'a:

Bahwa TPQ Ad-Du'a dalam perencanaan rekrutmennya melalui *open recruitment* di media sosial dan menerapkan program pembinaan/pelatihan yang dilaksanakan dalam waktu 2 bulan dengan tujuan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (Assatidz). TPQ Ad-Du'a dilihat dari segi kuantitasnya juga cukup baik, Sumber Daya Manusia (Assatidz) yang terdapat pada TPQ Ad-Du'a adalah 57 pengurus yang terdiri dari 47 orang guru, 6 orang pengurus dari berbagai bidang dan 4 orang ketua/pemimpin".⁷

Perencanaan SDM (Assatidz) pada TPQ Ad-Du'a menggunakan beberapa tahapan, antara lain: mengidentifikasi kebutuhan, mempublikasikan lowongan, tinjau lamaran yang masuk, wawancara kepada pelamar, pilih orang yang paling berkualitas, memberikan informasi kepada pelamar yang berhasil. Tentu saja hal ini telah dilakukan oleh TPQ Ad-Du'a".⁸ Selain proses tersebut, TPQ Ad-Du'a memberikan program pelatihan/pembinaan, dalam hal ini TPQ Ad-Du'a bekerjasama dengan lembaga Ummi Foundation dari Surabaya.⁹

Untuk sampai pada pemahaman yang mendalam mengenai perencanaan sumber daya manusia pada TPQ Ad-Du'a, maka perlu dikemukakan teori-teori maupun praktik Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada TPQ Ad-Du'a.

⁷Khumairoh, Pengurus Administrasi Kantor, TPQ Ad-du'a, 2 Oktober 2019

⁸Monic, Pendidik/guru, TPQ Ad-du'a, 2 November 2019

⁹Sabilil Fikri, Ketua Takmir, Masjid Ad-du'a, 7 Maret 2020

Berpijak pada uraian pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis ingin lebih jauh mengkaji tentang perencanaan sumber daya manusia (Assatidz) yang dilakukan oleh TPQ Ad-Du'a.

D. Fokus Penelitian

Dari penjelasan latar belakang di atas, maka penelitian ini difokuskan pada Perencanaan SDM Pada TPQ Ad-Du'a Way Halim Kota Bandar Lampung yang meliputi aspek perencanaan terhadap SDM (Assatidz) yang dilaksanakan oleh TPQ Ad-Du'a.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Proses Perencanaan SDM Pada TPQ Ad-Du'a Way Halim Kota Bandar Lampung?

F. Tujuan Penelitian

Sebagai upaya pemecahan masalah sebagaimana dikemukakan pada latar belakang masalah, maka tujuan penulis dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan membuktikan Perencanaan SDM yang dilakukan TPQ Ad-Du'a.

G. Signifikansi Penelitian

Adapun signifikansi penelitian ini dilakukan yaitu:

1. Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam mengembangkan keilmuan Jurusan Manajemen Dakwah, terkait dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia pada TPQ Ad-Du'a Way Halim Kota Bandar Lampung.
2. Praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan motivasi khususnya bagi penulis dan Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi untuk lebih mengetahui terkait Perencanaan SDM.
3. Akademis, sebagai salah satu perwujudan dan Tri Dharma Perguruan Tinggi di UIN Raden Intan Lampung, yaitu penelitian terkait dengan program studi Manajemen Dakwah.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan Dan Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang dilakukan di lapangan, terlibat langsung dengan masyarakat setempat.¹⁰ Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang sifatnya deskriptif. Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dengan jenis pendekatan penelitian yaitu penelitian lapangan.

¹⁰J.R Raco, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Grasindo, 2010), h.2

Penelitian Lapangan (*Field Research*), adalah penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data langsung dari lapangan sesuai dengan objek pembahasan menitikberatkan pada kegiatan lapangan. Adapun cara dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi.¹¹

2. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguraikan Perencanaan SDM yang ada pada TPQ Ad-Du'a Way Halim Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Artinya data yang dikumpulkan terutama berupa kata-kata, kalimat atau gambar yang memiliki makna dan mampu memacu timbulnya pemahaman yang lebih nyata daripada sekedar angka atau frekuensi.¹² Tujuan menggunakan pendekatan kualitatif adalah agar peneliti dapat menggambarkan realita empiris dibalik fenomena yang terjadi terkait dengan Perencanaan SDM yang ada di TPQ Ad-Du'a secara lebih detail dan mendalam.

3. Partisipan Dan Tempat Penelitian

Penentuan lokasi penelitian ini yaitu pada TPQ Ad-Du'a yang terletak di Jl. Sultan Agung Kec. Way Halim Kota Bandar Lampung.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dari sumber utama.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber utama adalah Taman

¹¹Murdalis, *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 28

¹²Farida Nugrahani, *Buku Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta, 2014, (<https://scholar.google.co.id>)

Pendidikan Al-Qur'an Ad-Du'a yang berada di Jl. Sultan Agung Kec. Way Halim Kota Bandar Lampung. Taman Pendidikan Al-Qur'an Ad-Du'a memiliki 57 pengurus yang terdiri dari 47 orang guru, 6 orang pengurus dari berbagai bidang dan 4 orang ketua/pemimpin. Adapun dalam menentukan sumber data primer, penulis menggunakan *Snowball sampling*. Dalam penelitian ini digunakan teknik *non random sampling* yaitu "tidak semua individu di dalam populasi diberi peluang sama untuk menjadi anggota sampel".¹³ Untuk pengambilan sampel penulis menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana sampel yang dipilih berdasarkan penilaian peneliti bahwa populasi tersebut yang paling baik untuk dijadikan sampel penelitian.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Ketua Masjid yang mengetahui tentang manajemen.
2. Bidang Tata Usaha yang mengetahui tentang manajemen.
3. Bidang Administrasi Kantor yang mengetahui tentang data-data

Jadi jumlah keseluruhan Sampel adalah sebanyak 3 orang.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pelengkap atau tambahan yang melengkapi data yang sudah ada sebelumnya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah kajian terhadap artikel atau buku-buku yang

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.84

ditulis oleh para ahli yang ada hubungannya dengan penelitian ini serta kajian pustaka dari hasil penelitian terdahulu yang ada relevansinya dengan pembahasan penelitian ini, baik yang telah diterbitkan maupun yang tidak diterbitkan dalam bentuk buku.

4. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Wawancara

Wawancara atau interview adalah metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden untuk mendapatkan informasi. Adapun jenis wawancara yang digunakan peneliti yaitu wawancara terstruktur yaitu wawancara yang menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis.¹⁴ Penulis menggunakan metode ini sebagai metode pokok karena penulis mengharapkan data yang dibutuhkan akan dapat diperoleh langsung sehingga kebenaran tidak diragukan lagi. Penulis mempersiapkan pertanyaan berdasarkan pada masalah yang dibahas atau diteliti yaitu terkait perencanaan sumber daya manusia.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data baik berupa sumber tertulis, film, gambar, dan karya-karya monumental, yang semuanya itu memberikan informasi bagi proses penelitian.¹⁵ Disini penulis menulis data-data melalui sumber tertulis seperti buku-buku

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 233

¹⁵Fitrah, Luthfiah, *Metodologi Penelitian*, (Sukabumi: CV Jejak, 2017), h.74

dan arsip agar data yang diperoleh benar-benar akurat. Adapun metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang bersifat dokumenter seperti sejarah organisasi, aturan keanggotaan organisasi, visi dan misi organisasi, struktur organisasi dan lain sebagainya.

5. Prosedur Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.¹⁶

Adapun dalam menarik kesimpulan, teknik analisis yang penulis gunakan adalah *analisis deskriptif*. Sedangkan teknik pengumpulan data didapatkan melalui wawancara dan studi dokumen. Miles and Huberman yang dikutip oleh Sugiyono, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.¹⁷ Aktivitas dalam analisis data, yaitu data *reduction*, data *display*, dan *conclusion/verification*.

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu maka perlu segera dilakukan analisis

¹⁶ Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 244

¹⁷ *Ibid*, h. 246

data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.¹⁸

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.¹⁹

c. *Conclusion/verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.²⁰

6. Pemeriksaan Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan data yang digunakan dalam penelitian adalah triangulasi. Menurut Wiliam Wiersma yang dikutip oleh Sugiyono, triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.²¹

¹⁸*Ibid*, h. 247

¹⁹*Ibid*, h. 249

²⁰*Ibid*, h. 252

²¹*Ibid*, h. 273

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Triangulasi waktu, waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data.²² Penarikan kesimpulan dilakukan dari khusus ke umum atau disebut juga penarikan kesimpulan induktif.

²²*Ibid*, h. 247

BAB II
PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan menurut Malayu S.P Hasibuan yang dikutip oleh Priyono Marnis adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.¹ Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian. Perencanaan adalah kegiatan awal dalam sebuah pekerjaan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan itu agar mendapat hasil yang optimal.

Milkovich dan Nystrom yang dikutip oleh Donni Juni Priansa, menyatakan bahwa perencanaan SDM merupakan suatu proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin organisasi mempunyai kesesuaian antara jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara ekonomis dan lebih bermanfaat.²

Willian B. Werther dan Keith Davis dalam kutipan Marihot T.E. Hariandja mengatakan, sebagai proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai (*demand*) dan ketersediaan (*supply*) pada masa yang

¹Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 23

²Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2018),

akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen sumber daya manusia dapat merencanakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas yang lain dengan lebih baik.³

Eric Vetter dalam Jackson & Schuler dan Schuler & Walker yang dikutip oleh Erni Widajanti mendefinisikan perencanaan SDM (*Human Resources Planning*) sebagai proses dimana manajemen menetapkan bagaimana organisasi seharusnya bergerak dari keadaan SDM sekarang ini menuju posisi SDM yang diinginkan di masa depan.⁴

Dari beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan langkah-langkah yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa dalam organisasi tersedia SDM yang tepat. Tepat dalam arti mempunyai kesesuaian antara jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, dan pada waktu yang tepat.

Semua dasar dan tujuan manajemen haruslah konsisten dan saling menunjang satu sama lain. Untuk menjaga konsisten kearah pencapaian tujuan manajemen, maka setiap usaha itu harus didahului oleh proses perencanaan yang baik sesuai yang tertera dalam QS. Al-Hasyr [59]:18, sebagai berikut:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمتَ لِغَدٍ

وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

³M.T.E Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2018), h. 75

⁴Erni Widajanti, *Perencanaan Sumberdaya Manusia Yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif* (2007). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, h.106

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Hasyr [59]: 18).

2. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan perencanaan sumber daya manusia sebagai berikut:⁵

- a. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktifitas meningkat.
- e. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.
- f. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian kerja.

Pencapaian tujuan ini akan memberikan banyak manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang akan membuat kestabilan operasional perusahaan yang pada akhirnya melancarkan segala aktivitas sesuai dengan yang telah direncanakan.

3. Langkah-langkah Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan fungsinya untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dari aspek sumber daya manusia untuk penentuan

⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Sumber Daya Manusia*, h.250

kebutuhan SDM di masa depan, maka proses penentuan tersebut dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:⁶

- a. Analisis beberapa faktor penyebab perubahan kebutuhan sumber daya manusia, meliputi: (1). Perubahan dalam lingkungan eksternal seperti ekonomi, politik, teknologi dan persaingan, (2). perubahan keputusan Internal seperti strategi, *budget*, ramalan penjualan, ekspansi, rancangan organisasi dan rancangan pekerjaan, (3). Perubahan tenaga kerja organisasi seperti adanya pegawai yang pensiun, mengundurkan diri, meninggal dunia, dan lain-lain.
- b. Peramalan kebutuhan sumber daya manusia, merupakan aktivitas penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa depan yang meliputi jumlah dan kemampuan yang dimiliki, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Analisis ketersediaan (*Supply*) sumber daya manusia dan kemampuan perusahaan, yaitu memperkirakan ketersediaan sumber eksternal. Ketersediaan jumlah pegawai yang ada di pasar tenaga kerja dipengaruhi oleh lembaga pendidikan dan pelatihan, perubahan demografis, spesialisasi, perubahan minat dan sikap terhadap suatu pekerjaan.
- d. Penentuan dan implementasi program. Berdasarkan kebutuhan dan ketersediaan dapat terjadi beberapa kemungkinan, yaitu: (1). Tidak ada perbedaan antara kebutuhan dan ketersediaan pegawai, (2). Terjadi

⁶MTE. Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 77

kelebihan ketersediaan tenaga kerja, (3). Terjadi kekurangan ketersediaan tenaga kerja.

4. Teknik-teknik Peramalan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan mengandung sifat peramalan yaitu secermat-cermatnya peramalan dilakukan tetap tidak bebas dari ketidakpastian. Ada Beberapa metode peramalan sebagai instrumen perencanaan antara lain adalah:

a. Teknik Delphi

Teknik ini menggunakan keahlian sekelompok orang (biasanya manajer). Para perencana di departemen SDM dalam hal ini berfungsi sebagai penengah, menyimpulkan berbagai pendapat dan melaporkan kesimpulan-kesimpulan dari pendapat-pendapat sekelompok orang tersebut kepada para ahli. Laporan ini kemudian dikaji ulang dengan cara mensurvei ulang. Kegiatan-kegiatan ini diulang sampai para ahli mencapai konsensus.⁷

b. Ekstrapolasi

Ekstrapolasi merupakan suatu teknik peramalan dengan memproyeksikan kecenderungan-kecenderungan masa lalu ke masa depan. Artinya, tingkat dan jenis perubahan yang terjadi di masa lalu digunakan sebagai bahan untuk meramalkan perubahan-perubahan yang diperkirakan akan terjadi di masa yang akan datang. Artinya, teknik ini menggunakan premise bahwa masa kini merupakan produk

⁷Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, h. 56

masa lalu dan masa depan tidak bisa dilepaskan keterkaitannya dengan masa sekarang. Manfaat ekstrapolasi sebagai instrumen peramalan berangkat dari pemikiran bahwa kehidupan suatu organisasi merupakan suatu yang berulang (kontinuum).⁸

c. Indeksasi

Indeksasi adalah suatu teknik memperkirakan kebutuhan ketenagakerjaan di masa depan dengan menyesuaikannya dengan suatu indeks tertentu. Teknik indeksasi berangkat dari asumsi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan atas tenaga kerja, baik yang bersifat eksternal maupun internal, berada pada kondisi konstan. Sebagaimana halnya dengan teknik ekstrapolasi, teknik ini juga hanya berguna untuk perencanaan jangka pendek.⁹

d. Analisis Statistikal

Analisis statistikal digunakan untuk perencanaan jangka panjang. Analisis statistikal sangat bermanfaat karena analisis demikian digunakan dengan memperhitungkan perubahan yang mungkin terjadi sebagai penyebab bergesernya tuntutan terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia.¹⁰

e. Usaha Baru

Penggunaan teknik usaha baru adalah para perencana memperhitungkan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan memperhitungkan perkiraan organisasi yang bersangkutan sendiri

⁸Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.63

⁹*Ibid*, h.64

¹⁰*Ibid*, h.64

dengan situasi yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan lain yang sudah berpengalaman dalam menyelenggarakan kegiatan sejenis.¹¹

5. Aspek-aspek Perencanaan Sumber Daya Manusia

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang efektif dilakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia dalam kondisi berubah, serta mengembangkan aktivitas yang memuaskan terhadap kebutuhan ini. Perencanaan sumber daya manusia yang efektif menurut Henry Simamora mencakup:¹²

a. Perencanaan Kepegawaian

Perencanaan kepegawaian komponen kunci dari perencanaan sumber daya manusia adalah penentuan tipe sumber daya manusia yang akan dibutuhkan organisasi dalam jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. Perencanaan kepegawaian (*employment planning*) merupakan identifikasi atau penentuan jumlah sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dimasa depan.

b. Perencanaan Program

Perencanaan program (*Program Planning*) mengikuti penyusunan rencana kepegawaian. Perencanaan program menyangkut pemilihan alat sumber daya manusia yang paling efektif yang terpusat pada kelebihan maupun kebutuhan maupun kekurangan sumber daya manusia. Perencanaan program meliputi pengkoordinasian beragam

¹¹ *Ibid*, h.65

¹² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001),

untuk memenuhi rencana kepegawaian dalam bidang personalia yang berbeda. Rencana program akan membantu manajer dalam mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan perubahan relatif terhadap perolehan, penyebaran, dan pendayagunaan orang-orang.

Perencanaan program mencakup sistem, berbagai macam karyawan dan aktivitas hubungan karyawan, tindakan, dan rencana yang harus cocok satu sama lainnya. Manajemen haruslah memberikan intensif produktivitas terhadap individu yang mendapat penilaian kinerja yang positif. Kerangka acuan perencanaan yang komprehensif memastikan kesesuaian keputusan sumber daya manusia dalam penyusunan karyawan, pengembangan, pengelolaan karir, kompensasi, perundingan kolektif dan peningkatan organisasional.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, perencanaan sumber daya manusia yang efektif mencakup:¹³

- a. Perencanaan kepegawaian yaitu identifikasi atau penentuan jumlah sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi pada masa yang akan datang.
- b. Perencanaan program mengikuti pengembangan dari rencana kepegawaian. Ini menyangkut pemilihan alat sumber daya manusia yang paling efektif yang terpusat pada kelebihan maupun kekurangan sumber daya manusia.
- c. Perencanaan program mencakup pengkoordinasian program-program guna memenuhi rencana kepegawaian.
- d. Analisis sumber daya manusia menyertai penyusunan strategi organisasional.

¹³Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h.126

- e. Menghasilkan program alternatif berdasarkan model sumber daya manusia yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- f. Memutuskan untuk melaksanakan seperangkat program yang terintegrasi berdasarkan pencapaian tujuan sumber daya manusia seefektif mungkin.

Menurut Robert L. Mathis perencanaan sumber daya manusia yang efektif meliputi:¹⁴

- a. Tujuan dan strategi organisasi. Strategi bisnis yang spesifik didasarkan pada kekuatan yang dimiliki oleh organisasi tersebut yaitu kompetensi inti. Kompetensi inilah yang memberikan keunggulan sebuah organisasi menghadapi persaingan. Kompetensi inti adalah kemampuan yang unik sebuah organisasi yang menciptakan nilai tinggi dan membedakan organisasi tersebut dari persaingan.
- b. Penganalisisan lingkungan eksternal untuk menghadapi perubahan yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Analisis lingkungan merupakan proses penelitian terhadap lingkungan organisasi untuk menentukan kesempatan dan ancaman.
- c. Analisis persediaan internal kemampuan sumber daya manusia. Untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan yang ada didalam suatu perusahaan adalah mengaudit pekerjaan yang sedang dilakukan organisasi pada saat ini.
- d. Peramalan. Informasi yang dikumpulkan melalui penganalisisan penilaian terhadap lingkungan luar mengenai kekuatan dan kelemahan yang terdapat pada perusahaan telah digunakan untuk meramalkan permintaan dan kebutuhan sumber daya manusia sehubungan dengan tujuan dan strategi organisasi. Peramalan menggunakan informasi masa lalu dan saat ini untuk mengidentifikasi kondisi masa depan yang diharapkan.
- e. Organisasi membutuhkan orang. Bahwa sumber daya manusia memberikan kontribusi yang berkesinambungan pada keunggulan kompetitif suatu organisasi sudah tumbuh.
- f. Penyelidikan terhadap orang yang tersedia. Analisis yang komprehensif dari semua pekerjaan saat ini memberikan dasar untuk mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan pada masa yang akan datang.
- g. Strategi dan rencana sumber daya manusia. Strategi sumber daya manusia dipengaruhi oleh budaya organisasi dan tahap siklus hidup dari pada industri dan organisasi. Rencana sumber daya manusia

¹⁴Robert L. Mathis, Jhon H. Jakson , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h.54

melibatkan analisis dan identifikasi kebutuhan masa depan dan tersedianya sumber daya manusia bagi organisasi.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (internal) maupun yang berasal dari luar lingkungan organisasi (eksternal). Berikut ini adalah faktor-faktor eksternal dan faktor-faktor internal yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia:¹⁵

a. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal adalah berbagai hal yang pertumbuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya. Menurut Kiggundu, yang tergolong faktor-faktor eksternal adalah: teknologi, sosial, budaya, politik dan ekonomi. Sedangkan menurut S.P Siagian meliputi: situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing.

b. Faktor Internal

Faktor-faktor internal adalah berbagai kendala yang terdapat didalam organisasi itu sendiri. Faktor internal menurut S.P siagian adalah rencana strategik, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan. Sedangkan Kiggundu mengemukakan bahwa faktor-faktor internalnya meliputi: sistem informasi manajemen dan organisasi,

¹⁵Sri Larasati, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h.31

sistem manajemen keuangan, sistem marketing dan pasar, serta manajemen pelaksanaan.

Faktor-faktor baik internal maupun eksternal, saling berinteraksi dan berpengaruh. Perencanaan sumber daya manusia harus bertitik tolak dari pengkajian terhadap faktor-faktor tersebut.

7. Peran Penting Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan merupakan aspek paling utama yang harus dilakukan dalam organisasi. Dengan adanya perencanaan ini akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan adanya perencanaan yang terperinci dan matang maka dapat diprediksi adanya peluang-peluang yang mungkin dapat dimanfaatkan oleh organisasi dalam mencapai keberhasilan. Adapun hal-hal penting perencanaan sumber daya manusia, sebagai berikut:¹⁶

- a. Isu SDM adalah hal penting dan mendasar dalam perusahaan secara keseluruhan.
- b. Perencanaan SDM sebagai proses mengenai pembuatan kebijakan baru, sistem, dan program yang menjamin pengelolaan SDM dibawah kondisi yang tidak pasti.
- c. Peran staf profesional mengalami perubahan dalam merencanakan SDM, proses tersebut tetap dalam alur aktivitas manajemen yang berhubungan dengan perencanaan bisnis yang sedang berjalan.

¹⁶H.M Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), h.19

- d. Peramalan kebutuhan SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mengantisipasi perubahan staf dan keperluan perusahaan.

B. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Rekrutmen

Dubois dan Rothwell yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi tersedia. Pynes dalam buku karangan Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa rekrutmen, merupakan proses menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk melamar posisi yang kosong dalam sebuah organisasi.¹⁷ Menurut ruki yang dikutip oleh Meldona, rekrutmen yaitu sebuah proses mencari dan menarik (membujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia.¹⁸

Dari beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari tenaga kerja yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang kosong di suatu organisasi.

¹⁷Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.120

¹⁸Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), h. 132

2. Langkah-langkah Rekrutmen

Berikut ini empat langkah-langkah/tahapan rekrutmen pegawai yang dilakukan secara tradisional:¹⁹

- a. Tahapan pertama, yaitu memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan. Pengusaha bertindak sesuai dengan filosofi yang berbeda dari rekrutmen. Terdapat pandangan yang berfilosofi bahwa perekrutan perlu dilakukan secara terus menerus, untuk mendapatkan SDM yang berkualifikasi maksimal, tanpa mempertimbangkan adanya kekosongan posisi tertentu. Selain itu, terdapat pula pandangan bahwa perekrutan harus dilakukan dengan sangat selektif dan hanya diperlukan untuk mengisi posisi lowongan yang kosong.
- b. Tahap kedua, yaitu memeriksa dan memperbaharui uraian pekerjaan, serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan. Kesuksesan dalam proses dalam deskripsi pekerjaan akan mempermudah pelamar untuk memahami pekerjaan.
- c. Tahapan ketiga, yaitu mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat. Rekrutmen merupakan tahap yang terkait dengan langkah ini. Dalam arti luas, pelamar dapat berasal dari dalam (internal) atau luar organisasi (eksternal). Sumber-sumber lamaran tersebut, tentu perlu dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.
- d. Tahapan keempat, yaitu memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat. Langkah ini biasanya melibatkan peran organisasi pemasaran. Praktisi SDM perlu melakukan komunikasi yang akrab dengan sumber-sumber pelamar.

3. Sumber Rekrutmen

Proses rekrutmen hendaknya perlu memperhatikan sumber-sumber yang dapat dijadikan wahananya, yaitu meliputi:²⁰

- a. Sumber Internal, meliputi pegawai yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan pegawai yang bisa dikaryakan dan dipanggil kembali.

¹⁹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 126

²⁰Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, h. 101

- b. Sumber Eksternal, merupakan sumber untuk mendapatkan pegawai dari luar organisasi yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.

4. Metode Rekrutmen

Terdapat banyak metode yang dapat diterapkan oleh organisasi dalam merekrut pegawai diantaranya adalah:²¹

- a. Teori deret, yaitu dengan menentukan jumlah pegawai yang bekerja atas beban kerja yang bervariasi setiap harinya. Misalnya berapa jumlah pewawancara yang diperlukan apabila datangnya pelamar tidak teratur atau tidak dapat dipastikan.
- b. Sampel, yaitu pengontrolan data inventaris pembukuan, kesimpulan ciri-ciri populasi pegawai dan tingkat reabilitas yang khusus.
- c. Program linier, yaitu dengan menetapkan sumber-sumber yang jarang dalam kebiasaan yang umum dalam suatu organisasi. Memilah-milah calon pegawai melalui simbol-simbol atau variabel-variabel yang diterima untuk menjadi linier.
- d. Teori keputusan, yaitu badan eksekutif yang menetapkan langsung calon mana yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah pekerja yang dibutuhkan.
- e. Korelasi, yaitu membandingkan korelasi fungsional departemen, terisi satu apakah menyebutkan terganggunya departemen yang lain.
- f. Teori permainan, yaitu dengan menyajikan rekrutmen melalui persaingan antara pelamar kerja.
- g. Metode nomor indeks, dengan ukuran dari turun naiknya harga, jumlah kegiatan organisasi dikaitkan dengan suatu periode tertentu.
- h. Analisis rentetan waktu, dengan penafsiran penarikan pegawai, biaya pelatihan, dan produksi, dalam suatu periode tertentu.
- i. Simulasi, yaitu pengetesan pekerja melalui suatu simulasi proses pekerjaan rutin dalam jangka pendek atau pada waktu tes.
- j. Teknik *review* program evaluasi, dengan memberi gambaran kepada calon pegawai yang diterima tentang jaringan kejadian kegiatan kerja, penetapan sumber-sumber, pertimbangan waktu dan ongkos, menyusun jaringan, dan saluran kritik dari prosedur rekrutmen.
- k. Statistik *chart* kontrol kualitas, menentukan kelas-kelas departemen dengan kualifikasi syarat pekerja tertentu untuk memasukinya, sehingga dapat mengontrol dan menentukan pekerja.
- l. Model inventori, dengan menemukan pegawai dihubungkan dengan inventaris organisasi.
- m. Model integrasi produksi, yaitu mengurangi sekecil mungkin biaya pekerja, produksi dan inventaris.

²¹*Ibid*, h. 99-100

C. Seleksi Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Seleksi

Menurut Pynes yang dikutip oleh Donni Juni Priansa, seleksi merupakan tahap akhir dari proses rekrutmen, ketika keputusan dibuat siapa yang akan dipilih untuk posisi kosong.²² Menurut MTE Hariandja, seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal.²³ Simamora mengatakan, seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.²⁴

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses untuk memutuskan pegawai setelah proses perekrutan baik dari sumber internal maupun eksternal, untuk menentukan siapa yang akan dipilih untuk posisi yang tersedia pada suatu perusahaan.

2. Langkah-langkah Proses Seleksi

Proses seleksi terdiri dari paling sedikit delapan langkah yang dapat ditempuh. Langkah-langkah tersebut ialah:²⁵

- a. Penerimaan Surat Lamaran
- b. Penyelenggaraan Ujian
- c. Wawancara Seleksi
- d. Pengecekan Latar Belakang Pelamar dan Surat-surat Referensinya
- e. Evaluasi Kesehatan
- f. Wawancara oleh Manajer yang akan menjadi atasan langsungnya
- g. Pengenalan Pekerjaan
- h. Keputusan atas Lamaran

²²Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, h. 107

²³MTE. Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 125

²⁴www.konsultanpsikologijakarta.com (diakses Kamis, 03 September 2020)

²⁵Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 137

Tidak semua langkah tersebut harus ditempuh. Misalnya, dalam hal orang dalam yang diseleksi dalam rangka alih tugas atau promosi, ada langkah-langkah tertentu yang tidak perlu lagi ditempuh karena organisasi, khususnya satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia sudah memiliki informasi yang diperoleh dengan mengambil langkah-langkah tertentu itu, misalnya informasi tentang kondisi kesehatan pegawai yang bersangkutan.

3. Pendekatan Seleksi

Pendekatan seleksi dapat beragam. Namun secara umum terdapat beberapa pendekatan seleksi yang sering digunakan oleh organisasi, yaitu:

- a. *Successive Hurdles Selection Approved*, pendekatan ini mengharuskan calon pegawai untuk mengikuti prosedur seleksi secara bertahap. Di setiap tahapan seleksi tersebut dilakukan pengujian. Hanya calon yang lulus ditahapan tertentu yang akan mengikuti seleksi selanjutnya. Setiap tahapan menyajikan tingkat kesulitan yang beragam tergantung kepada kebutuhan organisasi. Pendekatan ini sangat efisien baik dari segi biaya maupun waktu, terutama jika jumlah peserta seleksi banyak.
- b. *Compensatory Selection Approach*, pendekatan ini mengharuskan semua calon pegawai untuk diberikan kesempatan yang sama dalam mengikuti seluruh tahapan seleksi yang telah ditentukan. Kekurangan dan kelebihan calon pegawai di suatu bidang tertentu dapat dikompensasikan dengan kekurangan dan kelebihan dibidang

yang lain. Pendekatan ini lebih terjamin karena mampu mengetahui secara lengkap (*comprehensip*) kemampuan seorang calon pegawai namun kurang efisien jika jumlah peserta seleksinya sangat banyak.

D. Pelatihan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pelatihan Sumber Daya Manusia

Menurut Chan yang dikutip oleh Donni Juni Priansa, menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Caple yang dikutip oleh Donni Juni Priansa menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Barbazette dikutip dengan buku yang sama, menyatakan bahwa pada umumnya fungsi pelatihan dalam organisasi adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta membentuk sikap yang akan memenuhi kebutuhan bisnis organisasi.²⁶

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan

²⁶Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, h. 175

pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Tujuan Pelatihan

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki sejumlah tujuan. Sikula dalam buku *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, menyatakan bahwa tujuan pelatihan antara lain:²⁷

- a. Produktivitas (*Productivity*), dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.
- b. Kualitas (*Quality*), penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian, kualitas dari *output* yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.
- c. Perencanaan Tenaga Kerja (*Human Resources Planning*), pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan Sumber Daya Manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.
- d. Moral (*Morale*), diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.
- e. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*), pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atau prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.
- f. Keselamatan dan Kesehatan (*Health and Safety*), merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

²⁷*Ibid*, h. 177

- g. Pencegahan Kadaluarsa (*Obsolescence Prevention*), pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya, kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.
- h. Perkembangan Pribadi (*Personal Growth*), memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

3. Manfaat Pelatihan

Werther dan Davis yang dikutip oleh Donni Juni Priansa menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karir pegawai dan membantu pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggung jawabnya dimasa yang akan datang.²⁸

Simamora dalam buku Pengembangan dan Perencanaan SDM, menyatakan bahwa manfaat dari program pelatihan adalah:²⁹

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima
- c. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai, pimpinan dan pegawai, maupun diantara pegawai yang ada di dalam organisasi.
- d. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia yang ada
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi di dalam organisasi.
- f. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka di dalam organisasi.

4. Metode-metode Pelatihan

Beberapa metode pelatihan yang sering digunakan dalam pelatihan sumber daya manusia antara lain:³⁰

²⁸*Ibid*, h. 178

²⁹*Ibid*, h. 179

³⁰*Ibid*, h. 193

- a. Praktik Kerja Langsung (*On The Job Training*), sistem ini memberikan tugas kepada pimpinan pegawai langsung untuk melatih pegawainya.
- b. *Vestibule*, merupakan bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan pegawai langsung, melainkan pelatih khusus (*Trainer Specialist*).
- c. *Apprenticeship*, adalah sistem magang. Dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) yang relatif tinggi.
- d. Kursus Keahlian (*Specialist Course*), merupakan bentuk pelatihan pegawai yang lebih mirip pendidikan. Kursus biasanya diadakan untuk memenuhi minat pegawai dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaannya, misalnya kursus bahasa Inggris, akuntansi, manajemen dan lain sebagainya.

E. Kompensasi Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkrit atas pemberian kompensasi. MTE. Hariandja berpendapat bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya.³¹ Sastrohadiwiryono yang dikutip oleh Donni Juni Priansa, berpendapat bahwa kompensasi adalah imbalan

³¹MTE. Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 244

jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³² Menurut Mutiara S. Panggabean, kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.³³

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa dari perusahaan atau organisasi atas kontribusi yang diterima dari para pegawainya.

2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin, adalah sebagai berikut.³⁴

- a. Pengalokasian SDM secara Efisien, fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- b. Penggunaan SDM secara lebih Efisien dan Efektif, dengan pemberian kompensasi kepada pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

³²Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, h. 319

³³<https://www.seputarpengertian.co.id> (diakses 03 September 2020)

³⁴Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, h. 324

Adapun tujuan pemberian kompensasi yang efektif menurut Werther dan Davis, adalah:³⁵

- a. Memperoleh Pegawai yang Berkualifikasi
- b. Mempertahankan Pegawai yang ada
- c. Menjamin Keadilan
- d. Penghargaan terhadap Perilaku yang dilakukan
- e. Mengendalikan Biaya
- f. Mengikuti Aturan Hukum
- g. Memfasilitasi Pengertian
- h. Meningkatkan Efisiensi Administrasi

F. Taman Pendidikan Al-Qur'an

1. Pengertian Taman Pendidikan Al-Qur'an

Peraturan pemerintah No.55 tahun 2007 pasal 24 ayat 2 tentang pendidikan agama dan pendidikan keagamaan menyatakan bahwa Pendidikan Al-Qur'an terdiri dari Taman Kanak-Kanak Al-Qur'an (TKA/TKQ), Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA/TPQ), Ta'limul Qur'an lil Aulad (TQA), dan bentuk lainnya yang sejenis.³⁶ Taman pendidikan Al-Qur'an merupakan salah satu lembaga yang dapat dikategorikan ke dalam lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) non formal berbasis pendidikan agama Islam.³⁷

Penyelenggaraan pendidikan TPQ menjadi salah satu struktur pembentuk pendidikan nasional, TPQ mengandung nilai dan strategi tersendiri dalam upaya mengkoordinasikan kepribadian anak dalam bingkai pendidikan agama Islam dalam mencapai tujuan pendidikan

³⁵*Ibid*, h. 324

³⁶Hatta Abdul Malik, *Pemberdayaan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Alhusna Pasadena Semarang*, (2013) *Jurnal Dimas*, Vol.13 No.2, h.389

³⁷Jumiatmoko, *Penurunan Partisipasi Anak Usia Dini Pada Taman Pendidikan Al-Qur'an*, (2018) *Jurnal Wahana Akademika*, Vol.5, No.1, h.39

nasional. Lengkapnya, Taman Pendidikan Al-Qur'an adalah lembaga pendidikan dan pengajaran Islam luar sekolah atau nonformal untuk anak-anak sampai dengan usia 12 tahun dengan tujuan utamanya agar anak mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai dengan ilmu tajwid serta memiliki kepribadian islami.³⁸

Sesuai dengan namanya sebagai taman, maka TPQ merupakan tempat yang indah dan juga nyaman sebagai tempat bermain dan belajar, oleh karena itu TPQ harus mampu mencerminkan dan menciptakan iklim yang indah, nyaman dan menyenangkan sehingga anak-anak yang sedang belajar dapat merasakan bahwa TPQ adalah suatu tempat belajar yang juga sekaligus sebagai tempat mereka bermain. Dalam hal ini, Mu'min menegaskan bahwa TPQ adalah sebuah tempat yang indah dan nyaman.³⁹

Keberadaan TPQ dimaksudkan untuk mendukung dan membantu program atau usaha pemerintah menuju tercapainya tujuan Pendidikan Nasional, khususnya dalam sisi penanaman akidah serta pengembangan iman dan takwa juga budi pekerti yang baik (akhlakuk karimah).

³⁸*Ibid*, h.39

³⁹Hasriani, "Manajemen Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Fastabiqul Khairat Dalam Mengurangi Buta Aksara Baca Tulis Al-Qur'an Pada Santri Di Kecamatan Polongbangkeng Selatan Kabupaten Takalar", (Skripsi Program Sarjana Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Alauddin, Makassar, 2019), h. 23

Keberadaan TPQ berdasarkan pada firman Allah SWT di QS. At-

Tahrim ayat 6:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوًا أَنفُسِكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ
وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ
وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ ﴿٦﴾

Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan. (QS. At-Tahrim [66]: 6).

Usaha untuk menjaga diri dan keluarga dari siksa api neraka, tidak lain melalui pendidikan dan pengajaran Al-Qur'an. Mempelajari, membaca, mengajarkan dan mengamalkan Al-Qur'an adalah suatu kewajiban bagi seluruh umat manusia.

2. Metode Pembelajaran Al-Qur'an

Dalam proses pembelajaran, metode mempunyai peranan sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan pembelajaran. Berikut beberapa metode dalam pembelajaran Al-Qur'an:⁴⁰

⁴⁰Yuanda Kusuma, *Model-model Perkembangan Pembelajaran BTQ Di TPQ/TPA Di Indonesia*, (2018), *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol.5, No.1, h.48-55

a. Metode *Al-Baghdadi*

Taufiqurrochman yang dikutip oleh Yuanda Kusuma dalam jurnal Pendidikan Agama Islam mendefinisikan metode *Al-Baghdadi*, merupakan metode pendidikan Al-Qur'an yang pertama dan tertua di Indonesia yaitu dengan model pendidikan huruf hijaiyah dan juz 'ama. Taufiqurrochman melanjutkan bahwa metode *Al-Baghdadi* merupakan metode yang tersusun (*tarkibiyah*) secara berurutan yang sering dikenal dengan metode *alif, ba', ta'*.

Sering disebut Al-Qur'an dan turutan dan merupakan metode pertama yang berkembang di Indonesia, dan memiliki 1 jilid buku. Metode *Al-Baghdadi* memulai pengajaran Al-Qur'an dimulai dari *alif* sampai dengan *ya*, kemudian diakhiri dengan membaca juz 'ama.

b. Metode *Iqro'*

Iqro' merupakan metode Al-Qur'an bentuk *syaufiyah* yang dirancang untuk anak sekolah, terdiri dari jilid 1 sampai 6. Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) yang tersebar diberbagai daerah banyak yang menjadikan buku tersebut sebagai buku ajar resmi dalam pembelajarannya. Metode *iqro'* merupakan suatu metode cara membaca Al-Qur'an yang lebih menekankan pada latihan membaca secara langsung. Dengan metode *iqro'*, latihan membaca akan dimulai dari tingkatan yang dasar atau sederhana, kemudian tahap demi tahap sampai pada tingkat tinggi, sehingga peserta didik diharapkan mampu membaca dengan baik, menghafal dan lancar, dan tepat tajwidnya.

Terdapat jilid 1 sampai 6 pada metode *iqro'* kemudian ditambah 1 jilid khusus tentang doa-doa. Pada setiap jilid terdapat petunjuk pembelajarannya dengan tujuan dapat memudahkan dalam proses belajar dan mengajar Al-Qur'an.

c. Metode *Tartil*

Metode *tartil* adalah salah satu metode pembelajaran Al-Qur'an yang lebih praktis dan lebih cepat untuk membantu peserta didik dalam belajar membaca Al-Qur'an. Metode ini terdiri dari dua macam yaitu *Tartil I* dan *Tartil II*. *Tartil I* merupakan panduan peserta didik untuk mengenali huruf, membaca huruf berbaris satu, sukun, musyaddah dan tanwin. Sedangkan *Tartil II* merupakan panduan peserta didik dalam mempelajari *Mad, Ghunnah, dan Waqaf wal Ibtida'*. Dalam proses pembelajaran metode *tartil*, peserta didik dituntut secara aktif dalam membaca Al-Qur'an dengan disertai lagu-lagu *tartil* yang disesuaikan dengan kaidah dalam ilmu Tajwid.

d. Metode *Ummi*

Metode *Ummi* hadir dengan metode baru diantara metode-metode lain yang telah lama ada dan memosisikan sebagai mitra terbaik sekolah-sekolah atau lembaga pendidikan dalam menjamin kualitas bacaan Al-Qur'an bagi siswa. Metode *ummi* memiliki beberapa pendekatan strategi sebagai berikut:

1. *Direct Method* (Langung)
2. *Repetition* (Diulang-ulang)

3. *Affection* (Kasih sayang yang tulus)

e. Metode *Qiro'ati*

Metode *qiro'ati* merupakan sebuah metode dalam belajar membaca Al-Qur'an yang langsung memasukkan tanpa dieja, dan mempraktekkan bacaan tartil sesuai dengan kaidah dalam ilmu tajwid. Dalam metode *qiro'ati* terdapat 2 pokok besar yang perlu diperhatikan, yaitu membaca Al-Qur'an secara langsung dan membiasakan dalam membaca Al-Qur'an dengan *tartil* sesuai dengan kaidah dalam ilmu tajwid.

G. Tinjauan Pustaka

Kajian pustaka berdasarkan dalam melakukan penelitian perencanaan sumber daya manusia (SDM) pada Taman pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Ad-du'a Way Halim Kota Bandar Lampung, maka perlu kiranya dilakukan terhadap studi-studi yang pernah dilakukan sebelumnya, hal ini dimaksudkan untuk melihat relevansi dan sumber-sumber yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini dan sekaligus untuk menghindari duplikasi terhadap penelitian sebelumnya.

Aang Anwar Mujahid, dengan judul penelitian "Perencanaan Sumber Daya Manusia (Amil) Pada Badan Amil Zakat, Infaq, Shadaqah (Bazis) DKI Jakarta", dengan menggunakan metode penelitian tersebut menjelaskan tentang perencanaan SDM pada Bazis DKI Jakarta dalam memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia yang meliputi program perencanaan SDM,

program pelaksanaannya, peningkatan kualitas SDM serta faktor pendukung dan penghambat, dan memiliki hasil bahwasanya Perencanaan SDM pada Basis DKI Jakarta sudah efektif dan efisien.⁴¹

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah, penelitian tersebut menekankan pada perencanaan karyawan disegala divisi atau posisi, sedangkan penelitian yang penulis lakukan menekankan hanya pada satu bidang yaitu perencanaan *Assatidz*.

Yosan Alpandi, UIN Raden Intan Lampung, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi dengan judul skripsi “Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung”, dengan menggunakan metode penelitian, penelitian tersebut menjelaskan tentang perencanaan SDM dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang ada pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung, dengan hasil penelitian bahwasanya perencanaan SDM dilakukan berdasarkan hasil analisis dan data, informasi dan peramalan-peramalan sistem perencanaan yang digunakan adalah sistem suplai internal. Sedangkan faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM pada LAZISNU Lampung adalah faktor perubahan demografi, sedangkan motivasi kerja pada LAZISNU lampung diberikan dengan cara menguatkan, mengarahkan, memelihara perilaku karyawan agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan (faktor

⁴¹Aang Anwar Mujahid, “Perencanaan Sumber Daya Manusia (Amil) Pada Badan Amil Zakat, Infaq, Shadaqah (Basis) DKI Jakarta”, (Skripsi Program Sarjana Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2016).

internal), sedangkan faktor motivasi eksternal adalah kondisi lingkungan kerja yang baik dan tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung.⁴²

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah, penelitian tersebut menekankan pada motivasi kerja karyawan sedangkan penelitian yang penulis lakukan fokus terhadap perencanaan *Assatidz* agar memiliki jumlah dan kualitas yang tepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Nury Ariani, Desti Ranihusna, Ida Muftukhah, dengan judul penelitian “Strategi Perencanaan SDM Untuk Peningkatan Daya Saing UMKM Batik Semarang”, yang menggunakan metode deskriptif kualitatif, menghasilkan penelitian bahwasanya melalui analisis lingkungan eksternal-internal, yaitu penentuan matriks internal-eksternal (IE) dengan analisis SWOT serta hasil analisis demand-supply tenaga kerja, maka kebijakan dan program SDM dapat dirumuskan. Pada akhirnya, aktivitas perekrutan, pelatihan dan pengembangan, rencana karir dan sistem kompensasi menjadi strategi perencanaan SDM bagi UMKM dengan tujuan untuk mencapai daya saing bisnis UMKM.⁴³

Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu terdapat pada objek penelitiannya, penelitian tersebut terletak pada lembaga umum sedangkan penelitian yang penulis lakukan terletak pada lembaga dakwah,

⁴²Yosan Alpandi, “Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung” (Skripsi Program Sarjana Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Raden Intan, Lampung, 2017).

⁴³Nury Ariani, Desti Ranihusna dan Ida Muftukhah, “Strategi Perencanaan SDM Untuk Peningkatan Daya Saing UMKM Batik Semarang”, (Kajian Multi Disiplin Ilmu Untuk Mewujudkan Poros Maritim Dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat, ISBN 978-979-3649-81-8).

yakni Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ). Menurut penulis, itulah yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009
- Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta, 2018
- Faustino Cordoso Gomez, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003
- Fitrah Luthfiah, *Metodologi Penelitian*, Sukabumi: Cv.Jejak, 2017
- H.M Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Dee Publish, 2014
- J.R Raco, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Grasindo, 2010
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016
- M Munir & Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009
- M.T.E Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2018
- Malayu S.P Hasibuan, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*, Malang: UIN Malang Press, 2009
- Mohamad Ngajenan, *Kamus Etimologi Bahasa Indonesia*, Semarang: Dahara Prize, 1990
- Murdalis, *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004
- Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008
- Robert L. Mathis & Jhon H Jakson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2001
- Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2018

- Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Dee Publish, 2018
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016
- Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Dee Publish, 2010
- Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2016
- T Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 1995
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajagrafindo, 2010
- Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta: <https://scholar.google.co.id>, 2014

Jurnal

- Erni Widajanti, “Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif”, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.7, No.2, Oktober 2007
- Hatta Abdul Malik, “Pemberdayaan Taman Pendidikan Al-Qur’an (TPQ) Alhusna Pasadena Semarang”, *Jurnal Dimas*, Vol.13, No.2, 2013
- Jumiatmoko, “Penurunan Partisipasi Anak Usia Dini Pada Taman Pendidikan Al-Qur’an”, *Jurnal Wahana Akademika*, Vol.5, No.1, April 2018
- Nury Ariani “Strategi Perencanaan SDM Untuk Peningkatan Daya Saing UMKM Batik Semarang”, *Kajian Multidisiplin Ilmu Untuk Mewujudkan Proses Maritim Dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat*, ISBN 978-979-3649-81-8
- Yuanda Kusuma, “Model-model Perkembangan Pembelajaran BTQ di TPQ/TPA di Indonesia”, *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol.5, No.1, Juli-Desember 2018

Internet

- Pengertian Kompensasi, (On Line) tersedia di <https://www.seputarpengetahuan.co.id> (03 September 2020)
- Pengertian Seleksi, (On Line) tersedia di www.konsultanpsikologijakarta.com (03 September 2020)

Pengertian Taman Pendidikan Al-Qur'an, (On Line) tersedia di <https://id.m.wikipedia.org> (23 februari 2020)

Skripsi

Aang Anwar Mujahid, *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Amil) Pada Badan Amil Zakat, Infaq, Shadaqah (Bazis) DKI Jakarta*, (Jakarta, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016).

Hasriani, *Manajemen Taman Pendidikan AL-Qur'an (TPQ) Fastabiqul Khairat Dalam Mengurangi Buta Aksara Baca Tulis Al-Qur'an Pada Santri Di Kecamatan Polongbangkeng Selatan Kabupaten Takalar*, (Makassar, UIN Alauddin Makassar, 2019).

Yosan Alpandi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama Lampung*, (Bandar Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2017).

Dokumentasi

Sejarah Singkat Taman Pendidikan Al-Qur'an Ad-du'a, (Dokumen) Skripsi Heni Mahvira, *Manajemen Masjid Ad-du'a Way Halim Kota Bandar Lampung Dalam Melaksanakan Kegiatan Dakwah*, Bandar Lampung 11 Agustus 2020

Syarat Seleksi Taman Pendidikan Al-Qur'an Ad-du'a, (Dokumen) Pamflet di *Sosial Media Instagram*, diposting pada 28 Oktober 2019

Wawancara

Sabilil Fikri, wawancara dengan penulis, rekaman handphone, Bandar Lampung 12 Agustus 2020

Khumairoh, wawancara *Pra Survey* dengan penulis, catatan manual, Bandar Lampung 2 Oktober 2019

Monic, wawancara *Pra Survey* dengan penulis, catatan manual, Bandar Lampung 2 November 2019

Eka Himmatus Sururiah, wawancara dengan penulis, rekaman handphone, Bandar Lampung 11 Agustus 2020.