

**PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
TENAGA PENGAJAR DI TPQ AL HIDAYAH DESA
KRASAKAGENG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Dalam Manajemen Dakwah



Oleh :

DINDA ROSIANA
NIM. 3620036

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB, DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K..H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2024**

**PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
TENAGA PENGAJAR DI TPQ AL HIDAYAH DESA
KRASAKAGENG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Dalam Manajemen Dakwah



Oleh :

DINDA ROSIANA
NIM. 3620036

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB, DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

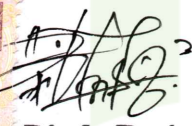
Nama : Dinda Rosiana
NIM : 3620036
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi dengan judul **“PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENGAJAR DI TPQ AL HIDAYAH DESA KRASAKAGENG”** adalah benar hasil karya penulis berdasarkan hasil penelitian. Semua sumber yang digunakan dalam penelitian ini telah dicantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Apabila di kemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar, maka penulis bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Pekalongan, 19 Februari 2024
Yang Menyatakan,




Dinda Rosiana
NIM. 3620036

NOTA PEMBIMBING

Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd
Perum Graha Mulia No. A17 Jalan Otto Iskandardinata, Soko, Pekalongan Selatan, Kota Pekalongan

Lamp : 4 (Empat) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdri. Dinda Rosiana

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
c.g Ketua Prodi Bimbingan Penyuluhan Islam
di-

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : Dinda Rosiana
NIM : 3620036
Judul : **PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENGAJAR DI TPQ AL HIDAYAH DESA KRASAKAGENG**


Dengan ini saya mohon agar skripsi saudara/i tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 20 Februari 2024

Pembimbing,



Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd
NIP. 198501132015031003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

Jl. Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51161

Website: fuad.uingusdur.ac.id | Email : fuad@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri

K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi saudara:

Nama : **Dinda Rosiana**

NIM : **3620036**

Judul Skripsi : **PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
TENAGA PENGAJAR DI TPQ AL HIDAYAH DESA
KRASAKAGENG**

yang telah diujikan pada Hari Jum'at, 15 Maret 2024 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Ilmu Manajemen Dakwah.

Dewan Penguji

Penguji I

Dr. Agus Fakhрина, M.S.I
NIP. 197701232003121001

Penguji II

Irfandi, M. H
NIP. 198511202020121004

Pekalongan, 15 Maret 2024

Disahkan Oleh

Dekan



Prof. Dr. H/Sam'ani, M.Ag
NIP. 197305051999031002

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No.158 tahun 1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam Bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam Bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam kamus linguistic atau kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf serta tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zei (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye

ص	Sad	S	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
ا= a		ا= a
ا= i	اي= ai	اي= i
ا= u	او= au	او= u

3. Ta Marbutah

Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرآة جميلة ditulis *mar'atun jamilah*
Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *Fatimah*

4. Syaddad (tasydid geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh

ربنا ditulis *rabbana*

البرر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	Ditulis	<i>Asy-syamsu</i>
الرجل	Ditulis	<i>ar-rojulu</i>
السيدة	Ditulis	<i>As-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang

Contoh:

القمر	Ditulis	<i>al-qamar</i>
البديع	Ditulis	<i>al-badi</i>
الجلال	Ditulis	<i>al-jalal</i>

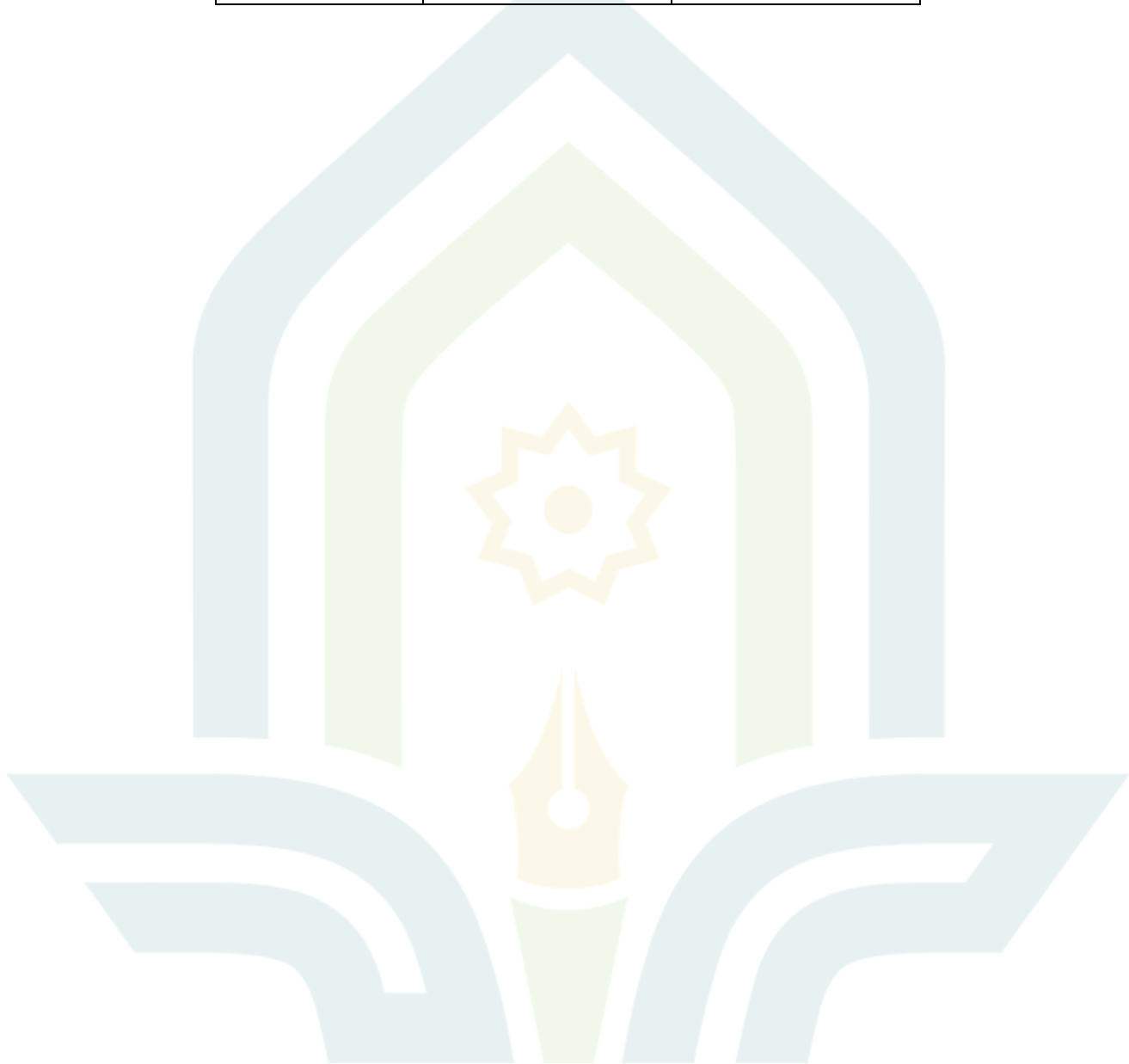
6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan akan tetapi jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof

/’/

Contoh:

امرت	Ditulis	<i>Umirtu</i>
شيء	Ditulis	<i>Syai'un</i>



PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala hidayah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam tetap tercurah kepada kekasih Allah Nabi Agung Muhammad SAW sampai kepada keluarga, sahabat, serta pengikutnya dengan harapan semoga kita mendapat syafa'atnya kelak di hari kiamat aamiin ya robbal alamiin. Sebagai rasa cinta dan kasih kupersembahkan skripsi ini kepada :

1. Allah SWT, atas segala ridho dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan penuh pembelajaran dalam setiap prosesnya.
2. Kedua orang tua tercinta, Bapak Ruslani dan Ibu Suciatun yang selalu mendoakan penulis dan memberikan banyak pembelajaran yang sangat berarti dalam membesarkan penulis.
3. Saudara tersayang, Wahyudha Eka Permana, Dita Ratna Safitri, Yoga Siswo Utomo dan Chintiya Novalia yang sering melatih kesabaran penulis yang selalu bertanya kapan lulus dan wisuda serta memberikan pelajaran bagaimana menjadi saudara yang baik. Terimakasih juga atas suport dan doa-doanya.
4. Bapak Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengarahkan dan senantiasa membimbing penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Semua dosen UIN K.H. Abdurrahman Wahid yang telah membimbing selama perkuliahan.
6. Ustad Thohari, Ustadzah Nur Awaliyah, Ustadzah Casriyah, Ustadzah Ratna Sari serta Ustadzah Azizah Uluwiyah selaku kepala dan tenaga pengajar TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng Kecamatan Sragi yang telah membantu penulis dalam memenuhi setiap informasi yang dibutuhkan.
7. Sahabat saya, Dini Mardiyah yang sudah membantu saya dari awal pembutaan skripsi sampai selesai terimakasih atas waktu dan perhatian

8. Galuh Kasubakti, yang sudah membantu, selalu sabar menghadapi mood penulis yang sering berubah-ubah serta sudah membantu penulis dalam penelitian.
9. Teman-teman di UIN K.H. Abdurrahman Wahid, khususnya teman seangkatan jurusan Manajemen Dakwah tahun 2020.
10. Dan teruntuk diri saya sendiri. Terima kasih kepada diri saya sendiri yang sudah kuat melewati lika-liku kehidupan hingga sekarang. Terima kasih pada hati yang masih tetap tegar dan ikhlas menjalani semuanya. Terima kasih pada raga dan jiwa yang masih tetap kuat. Saya bangga pada diri saya sendiri. Kedepannya untuk raga yang tetap kuat, hati yang selalu tegar, mari bekerjasama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Semua pihak yang telah mendukung serta membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

MOTTO

“Allah menciptakan dunia untuk tempat tinggal manusia, lakukan yang terbaik dan kebaikan akan datang dari sang Pencipta”



ABSTRAK

Rosiana, Dinda. 2024. Penerapan Fungsi Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng. Skripsi Program Studi / Fakultas: Manajemen Dakwah / Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Dosen Pembimbing: Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd.

Kata Kunci: Fungsi MSDM, Kinerja Tenaga pengajar, TPQ

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pengolahan di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah sengaja diciptakan untuk kemaslahatan umat manusia dan memberikan bukti atas kekuasaan-Nya. Manajemen SDM menjadi acuan utama untuk mengatur sumber daya lain yang ada dalam lembaga unruk mencapai tujuan. Lembaga pendidikan non formal seperti TPQ Al-Hidayah menjadi perhatian utama. TPQ Al-Hidayah yang didirikan perorangan tentunya membutuhkan manajemen di dalamnya agar lembaga tersebut semakin berkembang. Dengan penerapan Fungsi MSDM mempermudah menganalisis manajemen yang ada di dalam lembaga serta seberapa banyak tenaga pengajar memberi kontribusi antara lain termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu output dari awal berdiri hingga sekarang.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penerapan fungsi MSDM yang ada di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulannya menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam menganalisis data yang diperoleh, peneliti mengacu pada teori fungsi MSDM dari Malayu S.P. Hasibuan. Serta indikator kinerja dari Bernaddin dan Russel.

Hasil penelitian yang diperoleh dalam menganalisis penerapan fungsi MSDM dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng sudah berjalan sejak tahun 2009 dan cukup baik dalam penerapannya. Upaya-upaya yang dilakukan sudah disesuaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar. Penerapan fungsi MSDM ini juga dirasakan kebaikannya oleh para tenaga pengajar, membuat para tenaga pengajar bekerja dengan lebih ikhlas dan termotivasi serta lebih amanah dalam menyampaikan ilmu-ilmunya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia serta nikmat-Nya yang telah dilimpahkan kepada kami. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Baginda Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari dunia gelap menuju dunia yang terang benderang, dan semoga kita semua diakui sebagai umat beliau serta mendapat syafa'atnya di akhirat kelak aamiin ya robbal alamiin.

Selanjutnya penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada semua yang membantu kelancaran penulisan skripsi dengan judul “Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng” baik berupa dukungan moril ataupun materil. Penulis yakin apabila tanpa bimbingan dan bantuan serta dukungan , kiranya sulit rasanya bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu mohon izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag, selaku rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid.
2. Dr. Sam'ani, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah UIN K.H. Abdurrahman Wahid.
3. Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah UIN K.H. Abdurrahman Wahid serta dosen pembimbing akademik penulis.
4. Bapak Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd. selaku dosen pembimbing skripsi serta selaku sekretaris jurusan Manajemen Dakwah UIN K.H. Abdurrahman Wahid yang telah menuntun, membimbing dan mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Seluruh dosen, staf tata usaha, serta karyawan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah UIN K.H. Abdurrahman Wahid

yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan selama belajar di kampus.

6. Kepala dan tenaga pengajar TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng, khususnya Ustad Thohari, Ustadzah Nur Awaliyah, Ustadzah Casriyah, Ustadzah Ratna Sari, dan Ustadzah Azizah Uluwiyah yang telah bersedia membantu peneliti melalui penyediaan data atau informasi baik secara tertulis maupun lisan sehingga penulis dapat melengkapi kelengkapan data yang dibutuhkan.

Semoga amal baik dan jasa yang diberikan kepada penulis mendapat balasan serta pahala kebaikan dari Allah SWT. Penulis menyadari dan mengakui bahwasannya karya skripsi ini belum sepenuhnya sempurna. Maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif agar ada peningkatan pada penulis yang akan datang.

Selanjutnya dengan segala kerendahan hati, karya ini penulis persembahkan, disertai harapan semoga kehadirannya membawa manfaat dalam memperkaya wacana intelektual dalam dunia Islam.

Pekalongan, 19 Februari 2024
Penulis,

DAFTAR ISI

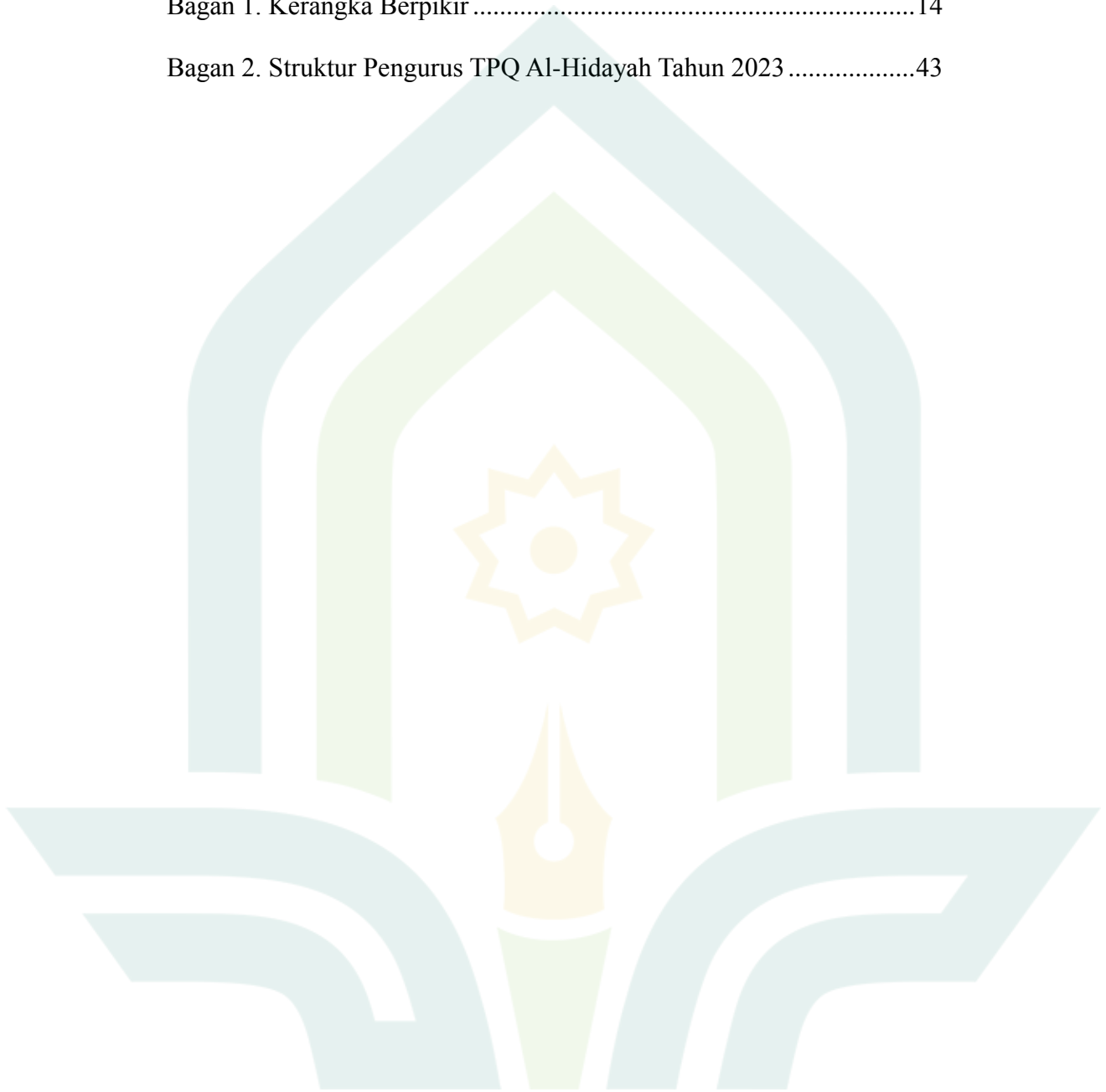
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	xi
ABSTRAK	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR BAGAN	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	5
E. Tinjauan Pustaka.....	6
F. Metode Penelitian	15
G. Sistematika Penulisan	18
BAB II	20
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
B. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	22
C. Pengertian Kinerja	27
D. Pengukuran Kinerja Pegawai	28

E. Pengertian Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ)	30
F. Tujuan Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ)	31
BAB III	41
A. Gambaran Umum TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng.	41
1. Sejarah Berdirinya TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng	41
2. Visi, Misi dan Tujuan TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng. .	42
3. Stuktur Organisasi TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng	43
4. Keunggulan TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng.	44
B. Deskripsi Data Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pengajar di TPQ Al- Hidayah Desa Krasakageng.	45
1. Penerapan fungsi perencanaan TPQ Al-Hidayah.....	46
2. Penerapan fungsi Pengorganisasian TPQ Al-Hidayah.....	47
3. Penerapan fungsi pengarahan TPQ Al-Hidayah	49
4. Penerapan fungsi pengendalian TPQ Al-Hidayah	51
5. Penerapan fungsi pengadaan TPQ Al-Hidayah.....	52
6. Penerapan fungsi pengembangan TPQ Al-Hidayah	53
7. Penerapan fungsi Kompensasi TPQ Al-Hidayah.....	54
8. Penerapan fungsi Pengintegrasian TPQ Al-Hidayah	55
9. Penerapan fungsi Pemeliharaan TPQ Al-Hidayah.....	57
10. Penerapan Kedisiplinan TPQ Al-Hidayah	58
11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja TPQ Al-Hidayah.....	58
C. Deskripsi Data Kinerja Tenaga Pengajar Sebelum dan Setelah Diterapkannya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di TPQ Al- Hidayah Desa Krasakageng	59
1. Kinerja Tenaga Pengajar sebelum diterapkannya fungsi MSDM	60

2. Kinerja Tenaga Pengajar setelah diterapkannya fungsi MSDM	64
BAB IV	71
A. Analisis Penerapan Fungsi MSDM di TPQ Al-Hidayah	71
B. Analisis Kinerja Tenaga Pengajar.....	80
1. Kinerja Tenaga Pengajar Sebelum diterapkannya Fungsi MSDM di TPQ Al-Hidauah	80
2. Kinerja Tenaga Pengajar Setelah diterapkannya Fungsi MSDM di TPQ Al-Hidayah.....	83
BAB V	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	100

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Berpikir	14
Bagan 2. Struktur Pengurus TPQ Al-Hidayah Tahun 2023	43



DAFTAR TABEL

Table 1. Daftar Nama Tenaga Pengajar TPQ Al-Hidayah Tahun 2023 .44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Penunjukan Pembimbing

Lampiran 2: Surat Izin Penelitian

Lampiran 3: Surat Keterangan Similarity Checking

Lampiran 4: Pedoman Pengumpulan Data

Lampiran 5: Transkrip Wawancara

Lampiran 6: Dokumentasi Penelitian

Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan populasi terbesar keempat di dunia. Pertumbuhan dan perkembangan penduduk yang sangat pesat menempatkan tantangan besar dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dengan populasi yang besar, perhatian terhadap pengembangan dan pemberdayagunaan MSDM menjadi sangat penting. Sebelum permulaan abad kedua puluh manusia dipandang sebagai barang, benda mati yang dapat diperlakukan sekehendak kali oleh majikan. Pada sekitar 1950-an para ahli mengkaji kembali pentingnya peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Bangsa Indonesia tercatat melaksanakan praktik manajemen pada masa Kerajaan Samudra Pasai di wilayah Nusantara. Tampak pada sistem perdagangan yang meliputi pengumpulan, penyimpanan, dan penyertaan inventori bagi kapal pengirim barang dagangan.¹

Perbedaan antara manajemen barat dengan manajemen yang didasarkan pada islam terletak dalam konsep pemikirannya. Manajemen barat berorientasi pada materi dan kehidupan duniawi sedangkan manajemen islam menjadikan Al-Quran sebagai sumber utama dalam pengembangannya. Manajemen berbasis Islam menggunakan Al-Quran dan Al-Hadist sebagai panduan dalam penerapan manajemen. Manajemen Barat diterapkan pada pengelolaan perusahaan untuk mengoptimalkan sumberdaya. Dalam manajemen berbasis Islam ketika aturan berdasarkan kepada firman Allah SWT, maka manajemen hanya berfungsi sebagai salah satu alat atau mekanisme yang hanya berperan dalam pengelolaan perusahaan, sedangkan bagian terbesar konsep pengelolaan berasal dari Al-Quran. Manajemen Barat tidak demikian, Hasil yang diperoleh digunakan untuk memenuhi

¹ Ari Prasetyo, *Pengantar Manajemen Islami* (Jakarta, Bumi Aksara, 2016), hlm. 27.

kebutuhan fisik pekerja tanpa memperhatikan kebutuhan spiritualitas.²

Dalam Islam sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang berperan aktif dalam suatu lembaga. SDM dibutuhkan sebagai investasi dalam perkembangan ekonomi yang paling berharga. Dalam Islam sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pengolahan di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah sengaja diciptakan untuk kemaslahatan umat manusia dan memberikan bukti atas kekuasaan-Nya.³

Hal ini telah ditegaskan sangat jelas oleh Allah Swt. Dalam kalam-Nya:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya, (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesunggu, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi orang-orang yang berpikir. (Q.S. Al-Jatsiyah: 13)

Dengan demikian sumber daya yang telah ada ini haruslah dikelola dengan benar karena sumber daya merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Sehingga fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang diperlukan harus mampu berkembang secara proaktif. Peran insaniyah harus selalu mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat agar dapat mencapai perkembangan yang maksimal.⁴

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh

² Erini Junita Sari, Nirza Marzuki Husein, and Dini Rusqiati, “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Terhadap Kinerja Organisasi Berbasis Syariah”, Spread 8, no. 2 (2018), hlm. 123.

³ H Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana Prenada Group, 2012), hlm. 2.

⁴ Sri Harmonika, “Hadist-Hadist Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia”, At-Tadair 1, (2017), hlm. 6.

dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari sebelas yang di beberapa literatur dibagi menjadi empat fungsi manajerial dan tujuh fungsi operasional. Fungsi manajerial untuk MSDM, adalah yakni: Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organizing), Pengarahan (Directing), serta Pengawasan (Controlling). Dan ada 7 fungsi operasional untuk MSDM yakni: Pengadaan (Procurement), Pengembangan (Development), Kompensasi (Compensation), Pengintegrasian (Integration), Perawatan (Maintenance), Kedisiplinan (Discipline), serta Pemutusan (Separation).⁵

Fungsi-fungsi sumber daya manusia di atas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan atau lembaga. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan atau lembaga akan tercapai. Begitu pula pada Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) merupakan salah satu unit lembaga yang bergerak pada aspek pendidikan non formal. Taman Pendidikan Al-Quran merupakan suatu lembaga pendidikan khusus dalam arti materi dan pola pendidikannya, materi khusus tersebut ialah menitikberatkan pada pengajaran membaca Al-Quran dengan baik dan benar atau sesuai dengan kaidah-kaidah bacaan tajwid atau biasa disebut dengan bacaan tartil dan pekerjaan shalat, do'a, dan menulis.⁶

Lembaga TPQ telah tersebar di seluruh penjuru nusantara semenjak era 90-an dan eksistensinya bermula pada abad ke-20. Dilatarbelakangi oleh keresahan orang tua siswa yang merasa pendidikan umum kurang memadai untuk mengajarkan ajaran keagamaan pada moralitas agama meliputi Al-Quran, Al-Hadist, Fiqh, Akidah Akhlak, Sejarah Kebudayaan Islam, Bahasa Arab dan lain sebagainya. Adanya TPQ telah mendorong tumbuhnya harapan yang begitu besar. Bukan saja harapan bahwa lembaga

⁵ Herry Syafrial, "Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Sumber Hukum Islam", Jurnal Ilmiah Publika 21, (2021), hlm. 235.

⁶ Usman, "Implementasi Kebijakan Kementerian Agama Terhadap Penyelenggara Taman Pendidikan Al-Qur'an Di Kabupaten Pasuruan", Jurnal Pendidikan Islam Vol. 1, (2019), hlm. 35.

pendidikan Al-Quran dapat mempermuda anak-anak dalam mempelajari Al-Quran, bahkan juga muncul harapan para pelaku yang bekerja di lembaga tersebut benar-benar menjalankan nilai-nilai Islami yang begitu luhur. Perkembangan lembaga Pendidikan Al-Quran yang menggembirakan ini sayangnya menghadapi berbagai kendala atau masalah.⁷

TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng sebagai salah satu lembaga dakwah pendidikan non formal menjadi perhatian peneliti. TPQ Al-Hidayah didirikan oleh Ustad Tohari bersama rekan-rekannya. Pendiri ini sekaligus menjadi pengajar yang awalnya hanya terdapat kurang lebih 10 santri di tahun 2005. Belum adanya perencanaan mengajar dan pengorganisasian pengajar berjalan sekitar 3 tahun semenjak berdirinya TPQ ini. Mulailah memasuki tahun ke 4 menerapkan manajemen kepada tenaga pengajar kemudian menerapkan pengorganisasian serta pengarahan. Seiring berjalannya waktu santri-santri yang mendaftar menjadi semakin banyak hingga menjangkau beberapa desa di luar Krasakageng. Bertambahnya jumlah santri ini menambah juga tenaga pengajar yang dibutuhkan. Namun sekarang TPQ Al-Hidayah memiliki jumlah santri mencapai 200 anak yang hanya terdapat 17 tenaga pengajar. Selain jumlah tenaga pengajar yang meningkat, kualitas tenaga pengajar juga harusnya memenuhi. Lantas bagaimana bentuk pengelolaan penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja tenaga pengajar hingga menarik kepercayaan masyarakat untuk mendaftarkan anaknya menuntut ilmu agama.⁸ Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas peneliti tertarik memilih judul **“Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng”**.

⁷ Ridhatul Husna and Muhammad Zalnur, “Pendidikan Diniyah: Dinamika TPQ-TQA Dan MDT (Awu) Dan Sejenisnya Dalam Pengembangan Pendidikan Islam Di Indonesia Ridhatul”, Vol. 3, no. 1, (2022), hlm. 26.

⁸ Tohari, Pendiri TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 27 Juni 2023.

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng?
2. Bagaimana kinerja tenaga pengajar sebelum dan setelah diterapkannya fungsi manajemen sumber daya manusia di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yang peneliti ingin capai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng.
2. Untuk mengetahui kinerja tenaga pengajar sebelum dan setelah diterapkannya fungsi manajemen sumber daya manusia di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penelitian tentang Penerapan Fungsi Manajemen sumber daya manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng, kegunaan penelitian sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 - a. Dapat meningkatkan pengetahuan terhadap fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia dan penerapannya kepada kinerja tenaga pengajar.
 - b. Sebagai sumbangan pemikiran ilmiah yang dapat membantu memecahkan masalah terkait dengan problematika kinerja tenaga pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng.
2. Secara praktis
 - a. Bagi peneliti bermanfaat sebagai instrumen untuk mengembangkan kemampuan menulis serta menganalisis tentang penerapan fungsi manajemen sumber daya

manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng.

- b. Bagi masyarakat maupun subjek penelitian diharapkan dapat menjadi acuan dalam menyelesaikan problematikanya dengan menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia sehingga dapat mengatasi masalah yang ada dan berubah menjadi lebih baik untuk kedepannya.

E. Tinjauan Pustaka

1. Analisis Teori

Analisis teori berisi tentang teori yang relevan agar memperoleh legitimasi konseptual terhadap variable yang akan diteliti. Pembahasan teori ini dijadikan sebagai perspektif dalam melakukan penelitian yang dibahas secara lebih luas dan mendalam. Pengkajian variable yang akan diteliti pada penelitian ini yakni fungsi manajemen sumber daya manusia dan indikator kinerja.

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perkembangan MSDM dari masa kemasa terus mengalami perbaikan dan evaluasi yang bisa di gunakan untuk pengalaman pendidikan bagi generasi baru dan praktisi SDM secara keseluruhan. Pada tahun 1910-1950, Dessler mengemukakan bahwa Sejarah MSDM di fokuskan pada fungsi dan peran manajemen SDM mulai dari seleksi, penempatan, pelatihan kerja, penghargaan, kompensasi, dll.⁹

Manajemen SDM dalam perspektif Islam ialah bahwasanya manajemen SDM dalam perspektif Islam dapat diartikan pada dua perbuatan yang dilakukan oleh manusia di dunia, yaitu suatu perbuatan yang dinamakan dengan muamalah dan juga perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah. Perbuatan ibadah pada dasarnya

⁹ Sedarmayanti, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, REFORMASI BIROKRASI, DAN MANAJEMEN NEGERI SIPIL*, (Bandung, PT Refika Aditama, 2014), hlm. 15.

tidak boleh dilakukan kecuali ada suatu dalil atau ketentuan yang terdapat telah telah dalam Al-Quran dan Hadist yang menyatakan bahwasanya perbuatan tersebut wajib atau boleh dilakukan. Sedangkan dalam perbuatan muamalah pada dasarnya semua perbuatan diperbolehkan kecuali ada suatu ketentuan dalam Al-Quran dan Hadist yang melarang untuk melakukannya.¹⁰

Manajemen sumber daya manusia sering juga disebut dengan manajemen personalia yang didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pelepasan sumber daya manusia agar tujuan organisasi dan masyarakat dapat tercapai.¹¹

Manajemen sumber daya manusia merupakan kombinasi antara manajemen dan fungsi-fungsi pegawai di organisasi. Edwin B Flippo mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap pengadaan pegawai (recruitment dan seleksi), kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan pegawai yang menguntungkan pegawai, perusahaan, dan masyarakat¹²

Menurut Handoko, MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. MSDM adalah suatu cara untuk mengatur perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

¹⁰ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah* (Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2013), hlm. 63.

¹¹ Mariot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Pengembangan Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta, Gramedia Widiansarana Indonesia, 2002), hlm. 2.

¹² Sari, Husein, and Rusqiati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Terhadap Kinerja Organisasi Berbasis Syariah", Spread 8, no. 2, (2018), hlm 122.

pengendalian tenaga kerja untuk tujuan di suatu perusahaan ataupun organisasi. MSDM memiliki ruang lingkupnya sendiri berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan seperti, pelatihan pra tugas, pelatihan dalam tugas, dan pelatihan purna atau pasca tugas.¹³ Manajemen Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.¹⁴

Menurut Malayu S.P. Hasibuan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan, Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian, Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- 3) Pengarahan, Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian, Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati

¹³ Egidia Amalia Putri et al., “Penerapan Fungsi MSDM Untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia”, *Insight Management Journal* 2, no. 3, (2022), hlm. 82.

¹⁴ Samsuni, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Al-Quran”, *Tarbiah Islamiyah* 9, no. 1, (2019), hlm. 70.

peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

- 5) Pengadaan, Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan, Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 7) Kompensasi, Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 8) Pengintegrasian, Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan, Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 10) Kedisiplinan, Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- 11) Pemberhentian, Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.¹⁵

b. Indikator Kinerja

Menurut Donnelly, Gibson, dan Ivancevich. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2014), hlm, 21.

ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.¹⁶

Kinerja (performance) menurut Mahsun adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi. Kinerja yang ditunjukkan oleh individu sering digunakan untuk menyebut prestasi dan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan kegiatan organisasi.¹⁷

Longo mengemukakan pendapatnya mengenai indikator dalam indikator kinerja. Definisi indikator kinerja menurut Longo adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari kinerja program dan kegiatan yang telah direncanakan. Mengkategorikan indikator kinerja kedalam ukuran upaya dan ukuran hasil serta membedakan antara ukuran penyedia layanan dengan ukuran bagi masyarakat.¹⁸

Menurut Bernaddin dan Russel, menyatakan ada enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari pegawai, yaitu sebagai berikut;

- 1) Kualitas, yaitu tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna. Memaksimalkan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas.
- 2) Kuantitas, yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.

¹⁶ Nasrullah Nursam, "Manajemen Kinerja", Kelola: Journal of Islamic Education Management 2, no. 2, (2017), hlm. 169.

¹⁷ Hasan Baharun, "Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam", Jurnal At-Tajdid 5, no. 2, (2016), hlm. 246.

¹⁸ Alfiah Anggun Pratiwi, "Analisis Penyusunan Indikator Kinerja Pada Pemerintah Kabupaten Purbalingga", Jurnal Manajemen Kinerja, 2015, hlm. 5.

- 3) Ketepatan waktu, yaitu tingkat kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya, yaitu tingkat penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya manusia, sumberdaya teknologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik.
- 5) Kebutuhan pengawasan, yaitu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.
- 6) Pengaruh interpersonal, yaitu tingkat pegawai menunjukkan perasaan *selfsteem*, *goodwill*, dan kerja sama diantara rekan kerja ataupun dengan pegawai yang lebih rendah.¹⁹

2. Penelitian Relevan

Nike Ambarwati, Manajemen Dakwah, UIN Raden Intan Lampung. Judul skripsi *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Pengamalan Keagamaan di Pondok Pesantren Al-Ihya Kalirejo Lampung Tengah*. Tujuan penelitian untuk mengetahui perencanaan dan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan ibadah shalat lima waktu di Pondok Pesantren Al-Ihya Kalirejo Lampung Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi MSDM dalam meningkatkan pengamalan keagamaan terlihat pada pembimbing yang pengetahuan agamanya cukup luas sehingga menerapkan prinsip keikhlasan sebagai dasar, sehingga mampu meningkatkan pengamalan

¹⁹ Donni Juni Priansa, *Manajemen Kinerja Kepegawaian*, (Bandung, Pustaka Setia, 2017), hlm. 56.

keagamaan.²⁰ Persamaan Metode penelitian yaitu Kualitatif dengan metode *interview*, observasi, dan dokumentasi. Kemudian teori yang digunakan menggunakan teori Fungsi MSDM yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan.

Silvilita Khoirunnisa, Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga. Judul skripsi *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta*. Tujuan penelitian untuk mengetahui manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PKPU Cabang Yogyakarta. Hasil penelitian SDM dalam kantor cabang memberikan hasil positif, yaitu tetap berkembang dan semakin majunya kinerja karyawan lembaga PKPU Cabang Yogyakarta.²¹ Persamaan Metode penelitian yaitu Kualitatif dengan metode *interview*, observasi, dan dokumentasi. Kemudian pada indikator kinerja yang digunakan sebagai kriteria mengukur kinerja.

Ahmad Faqih Humaini, Manajemen Dakwah, IAIN Jember. Judul skripsi *Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember*. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan penerapan fungsi MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan KEMENAG Jember dan untuk mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan KEMENAG Jember. Hasil penelitian penerapan fungsi MSDM yang diterapkan oleh KEMENAG Jember bertumpu pada hubungan emosional antara atasan dan bawahan, sistem dan peraturan organisasi, juga peran sistem kerja kolektif kolegial yang terbilang sangat efisien sehingga terjadi suatu hubungan kekeluargaan yang

²⁰ Nike Ambarwati, "*Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pengamalan Keagamaan Di Pondok Pesantren Al-Ihya Kalirejo Lampung Tengah*", Skripsi, (UIN Raden Intan Lampung, 2021), hlm. 40.

²¹ Khoirunnisa Silvilita, "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pkpu Cabang Yogyakarta*", Skripsi, Manajemen DAKwah (UIN Sunan Kalijaga, 2016), hlm. 79.

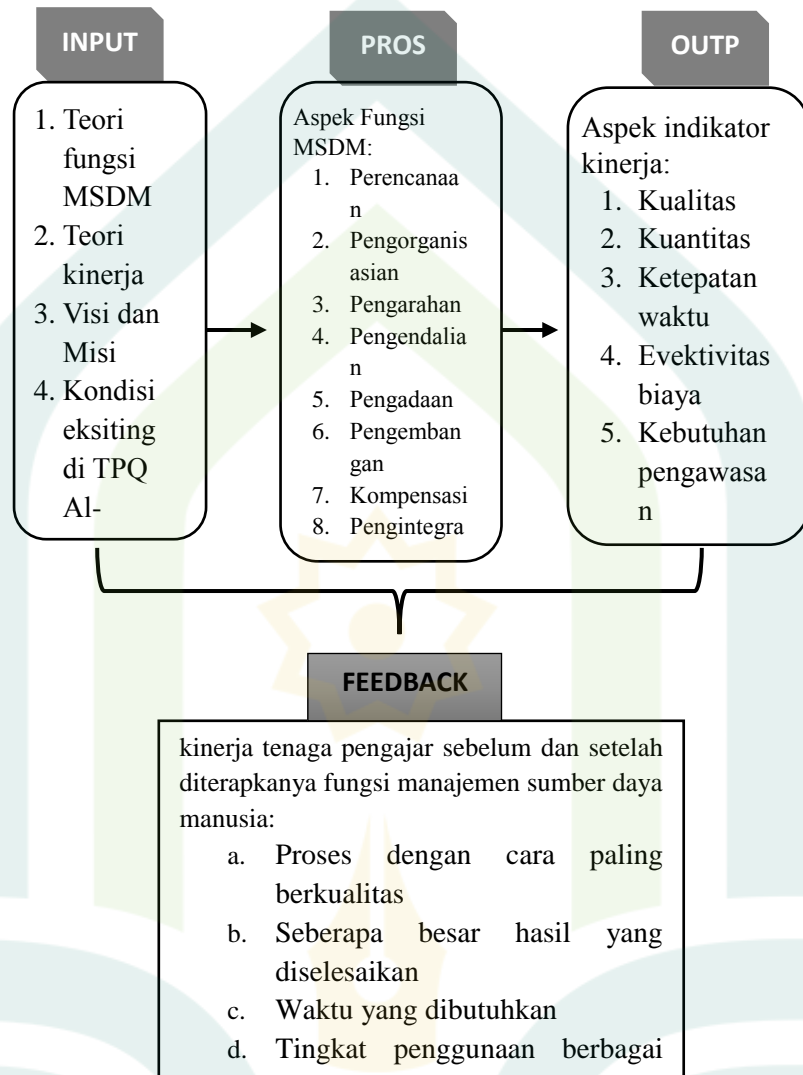
terjalin disana.²² Persamaan Metode penelitian yaitu Kualitatif dengan metode *interview*, observasi, dan dokumentasi. dalam penelitian. Kemudian pada teori fungsi MSDM dan teori kinerja.

3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalanya sebuah penelitian. Berdasarkan tinjauan penelitian yang relevan, landasan teori dan permasalahan diatas, model kerangka berpikir dari penelitian penerapan kompetensi SDM dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng yaitu:

²² Ahmad Faqih Humaini, “Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember”, Skripsi, (IAIN Jember, 2020), hlm. 109.

Bagan 1. Kerangka Berpikir



F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah *Field Research* atau disebut dengan penelitian lapangan. Dimana penelitian lapangan merupakan lokasi suatu penelitian yang dilakukan penyelidikan gejala objek pada lokasi tersebut.²³ Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengungkapkan suatu keadaan maupun suatu objek dalam konteksnya yakni menemukan makna atau pemahaman yang mendalam tentang suatu masalah yang dihadapi, yang tampak dalam bentuk data kualitatif, baik berupa gambar, kata, maupun kejadian serta dalam *natural setting*.

Berdasarkan keterangan tersebut peneliti mengadakan penelitian lapangan di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng, Kec. Sragi, Kab. Pekalongan. Data yang diperoleh dari berbagai perilaku yang diamati secara langsung menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tulisan atau lisan. Perlakuan tersebut menjadi salah satu pengalaman baru yang mesti dipelajari dan di kaji secara mendalam sampai kepada perilaku inti yang diharapkan.

2. Sumber data

- a. Data primer, Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti.²⁴ yang ada di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng.
- b. Data sekunder, Sumber data sekunder adalah subyek yang memberikan informasi atau data penelitian yang dibutuhkan melalui bahan bacaan. Sumber-sumber sekunder terdiri atas berbagai macam, dari surat-surat

²³ Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2011), hlm. 96.

²⁴ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, (Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, 2009), hlm. 42.

pribadi, kitab harian, notulen rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari lembaga. Sumber data sekunder ini merupakan bahan-bahan atau data yang menjadi pelengkap atau penunjang dari sumber data primer.²⁵

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu. Pengumpulan data menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian yakni 17 tenaga pengajar di TPQ Al-Hidayah. Pada saat mengajukan pertanyaan peneliti langsung berhadapan dengan responden atau bila hal itu tidak memungkinkan, bisa juga melalui alat komunikasi. Cara ini digunakan untuk mendapatkan data yang jelas dan konkret tentang fungsi MSDM yang ada di TPQ Al-Hidayah.

b. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek, objek atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Observasi dilakukan dengan pengamatan di lokasi TPQ Al-Hidayah terhadap tulisan, cetakan, foto, atau rekaman. Serta observasi proses fisik dari suatu peristiwa yang terkait dengan data yang akan dikumpulkan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah melakukan penelitian dan menghimpun data-data dokumentasi dari lapangan penelitian berupa data statistik sekolah maupun foto pada saat pelaksanaan penelitian. dokumentasi yang dibutuhkan pada penelitian ini mengambil data statistik jumlah pengajar dan santi kemudian struktur organisasi serta

²⁵ S Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2011), hlm. 143.

bukti foto dalam penelitian.²⁶

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kualitatif mengikuti pola miles dan Huberman, secara interaktif melalui reduksi data, penyajian data, serta pengambilan kesimpulan ataupun validasi.²⁷

- a. Reduksi data, Data yang telah di peroleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak untuk itu maka perlu di catat dan di perinci, Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.²⁸ Dalam penelitian ini melakukan reduksi data berdasarkan transkrip wawancara yang di lakukan oleh narasumber terkait dengan pelaksanaan penerapan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng.
- b. Penyajian data, Penyajian data adalah proses penyusunan informasi secara sistematis dalam rangka memperoleh kesimpulan-kesimpulan sebagai temuan penelitian. Penyajian data dimaksudkan agar memudahkan bagi peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian.²⁹ Pada penelitian ini penyajian data di perlukan untuk menampilkan bagan atau tabel dan menjelaskan terkait perihal pelaksanaan penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng.

²⁶ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta, Salemba Empat, 2017), hlm, 114.

²⁷ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, hlm, 82.

²⁸ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, hlm, 333.

²⁹ Anwar Sanusi, *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS*, hlm, 173.

- c. Teknik analisis, Dalam penelitian ini teknik analisis yang di gunakan adalah analisis deduktif. melalui tahapan teori hingga selanjutnya ke tahapan pencarian fakta-fakta, analisis deduktif di harapkan dapat menganalisis data dengan benar dan berdasarkan fakta.³⁰ Pada penelitian ini teknik analisis data di perlukan untuk menentukan sumber-sumber data apakah itu secara fakta atau tidak terkait dalam pelaksanaan penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng.
- d. Penarikan kesimpulan Penarikan kesimpulan di lakukan jika kegiatan analisis data yang berlangsung di lapangan telah selesai dilakukan. Penarikan kesimpulan harus berdasarkan analisis data. yang berasal dari observasi, catatan lapangan, dokumentasi dll yang di dapat dari hasil penelitian di lapangan.³¹ Kesimpulan penelitian ini di peroleh dalam melihat rumusan masalah terkat dengan adanya masalah fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan, Pembahasan dalam penelitian ini terbagi kedalam lima bab, yaitu diawali dari pendahuluan dan diakhiri dengan penutup dan lampiran-lampiran secara sistematis sesuai dengan skripsi yang telah ditentukan sebagaiai berikut:

Bab I Pendahuluan, Berisi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Tinjauan Pustaka, Kerangka Berpikir, Metode Observasi, dan Sistematika penelitian.

Bab II Landasani Teori, berisi teori Fungsi MSDM dan Indikator Kinerja.

³⁰ Anwar Sanusi, *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS*, hlm, 174.

³¹ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, hlm, 17.

Bab III Gambaran umum dan hasil penelitian. Gambaran umum berisi Profil TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng. Hasil penelitian terdiri dari Fungsi MSDM pada kinerja tenaga pengajar sebelum dan sesudah menerapkan fungsi MSDM di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng.

Bab IV Analisis, bagian ini meliputi analisis penerapan fungsi MSDM yang ada pada TPQ Al-Hidayah, kemudian analisis tentang kinerja tenaga pengajar sebelum dan setelah penerapan fungsi MSDM pada TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng.

Bab V Penutup, terdiri dari kesimpulan dan saran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pengamatan dan penelitian di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng tentang penerapan fungsi MSDM dalam meningkatkan kinerja tenaga pengajar, peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Secara umum penerapan fungsi MSDM di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng sudah berjalan sejak tahun 2009 dan cukup baik dalam penerapannya. Upaya-upaya yang dilakukan sudah disesuaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar. Penerapan fungsi MSDM ini juga dirasakan kebajikannya oleh para tenaga pengajar, membuat para tenaga pengajar bekerja dengan lebih ikhlas dan termotivasi serta lebih amanah dalam menyampaikan ilmu-ilmunya.
2. Dalam hal fungsi MSDM di TPQ Al-Hidayah sudah diterapkan dan semenjak diterapkannya fungsi MSDM ini memberikan perubahan yang baik bagi pengelolaan TPQ. Kualitas serta kuantitas tenaga pengajar mengalami kemajuan. Tujuan bersama dapat lebih awal dicapai. Biaya yang dikelola menjadi terarah dan lebih efektif. Dan lebih solid dalam bekerja sama mencapai tujuan. Sehingga menciptakan lingkungan kerja yang didasarkan pada ketakwaan kepada Allah SWT.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna. Namun penelitian ini begitu penting untuk melihat bagaimana perubahan yang terjadi yang sering kali luput dari proses yang telah dilalui. Lembaga yang berjalan tiga tahun tanpa adanya manajemen sumber daya manusia yang baik tentunya akan sulit sekali untuk berkembang dan TPQ Al-Hidayah telah membuktikan bahwa penerapan fungsi MSDM sangat memberikan perubahan yang baik. Kesadaran akan pentingnya manajemen sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga dan

memberikan kesadaran akan perubahan yang signifikan pada sebuah lembaga.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti mengamati adanya sesuatu yang dapat diperbaiki demi memaksimalkan hasil yang akan diperoleh. Beberapa saran ini dimaksudkan agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak yang berkaitan. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepada pengurus TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan agar dapat memaksimalkan penerapan fungsi MSDM Islam dalam pengelolaan TPQ yang dalam khususnya pada aspek pengajaran. Karena pengajaran dibutuhkan untuk pengawasan setiap tenaga pengajarnya. Pengawasan yang dilakukan mandiri kemungkinan akan memberikan perspektif individu yang menjadikan kurangnya keefektifan kinerja para tenaga pengajar. Oleh karena itu, perlunya pengawas dari luar yang dapat mengawasi secara objektif.
2. Harapan untuk peneliti selanjutnya, dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian berikutnya yang jauh lebih baik. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas objek penelitian yang ada, tidak hanya berfokus kepada kinerja tenaga pengajar saja akan tetapi terkait kompetensi tenaga pengajar yang ada di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng yang sama-sama memiliki peran besar sehingga perlu dikaji dan diteliti lebih dalam lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2013.
- Adamy, Marbawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh. Vol. 106. Ljokseumawe, Universitas Malikussaleh, 2016.
- Ambarwati, Nike. *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pengamalan Keagamaan Di Pondok Pesantren Al-Ihya Kalirejo Lampung Tengah Skripsi*. UIN Raden Intan Lampung, 2021.
- Baharun, Hasan. *Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal At-Tajdid 5, no. 2 (2016).
- Edi Sutrisno, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana Prenada Group, 2012.
- Endah Tri Wisudaningsih. *Konsep Actuating Dalam Alquran Dan Hadits Humanistika : Jurnal Keislaman* 4, no. 1 (2018).
- Fathoni, Abdurrahman. *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta, Rineka Cipta, 2011.
- Hariandja, Mariot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Pengembangan Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta, Gramedia Widiansarana Indonesia, 2002.

- Harmonika, Sri. *Hadist-Hadist Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia*. At-Tadair 1 (2017).
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Bumi Aksara, 2014.
- Humaini, Ahmad Faqih. *Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember*. IAIN Jember, 2020.
- Humam, As'ad. *Konsep Naskah Buku Pedoman Pengelolaan Dan Pengembangan TKA-TPA Nasional*. Yogyakarta, Balai Penelitian dan Pengembangan Sistem Pengajaran Baca Tulis Al-Qur'an, 1995.
- Husna, Ridhatul, and Muhammad Zalnur. *Pendidikan Diniyah: Dinamika TPQ-TQA Dan MDT (Awu) Dan Sejenisnya Dalam Pengembangan Pendidikan Islam Di Indonesia* *Ridhatul* 3, no. 1 (2022).
- Kebumen, Korcab Qiraati. *Pembinaan Ta'limul Qur'an Asatidz Metode Qiraati Kabupaten Kebumen*. Kebumen, Korcab Qiraati Kab. Kebumen, 2000.
- Komalasari, Deti. *Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Ekonomi Islam*. Skripsi, Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu, 2017.
- Nasution, S. *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Jakarta, Bumi Aksara, 2011.
- Nursam, Nasrullah. *Manajemen Kinerja*. *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017).

- Penyusun, Tim. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ushuluddin, Adab & Dakwah IAIN Pekalongan*. Pekalongan, IAIN Pekalongan, 2015.
- PPAT. *Kurikulum Pada Taman Pendidikan Al-Qur'an*. Semarang, Kanwil Depag Jawa Tengah, 2004.
- Prasetyo, Ari. *Pengantar Manajemen Islami*. Jakarta, Bumi Aksara, 2016.
- Pratiwi, Alfiah Anggun. *Analisis Penyusunan Indikator Kinerja Pada Pemerintah Kabupaten Purbalingga*. Jurnal Manajemen Kinerja, 2015.
- Priansa, Donni Juni. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung, Pustaka Setia, 2017.
- Putri, Egidia Amalia, dkk. *Penerapan Fungsi MSDM Untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia*. Insight Management Journal 2, no. 3 (2022).
- Rahmat, Ihsan. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sejarah, Nilai Dan Benturan*. Jurnal Ilmiah Syi'ar 18, no. 1 (2018).
- Samsuni. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Al-Quran*. Tarbiah Islamiyah 9, no. 1 (2019).
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta, Salemba Empat, 2017.
- Sari, Erini Junita, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis*

Islam Terhadap Kinerja Organisasi Berbasis Syariah. Spread 8, no. 2 (2018).

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil.* Bandung, PT Refika Aditama, 2014.

Silvilita, Khoirunnisa. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pkpu Cabang Yogyakarta.* Skripsi, Manajemen Dakwah. UIN Sunan Kalijaga, 2016.

Soleha, Tuti. *Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan.* Jurnal Islamimic 152, no. 3 (2016).

Syafrial, Herry. *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Sumber Hukum Islam.* Jurnal Ilmiah Publika 21 (2021).

Tauhid, Abu. *Beberapa Aspek Pendidikan Islam.* Yogyakarta, Sekretaris Jurusan Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 1994.

Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis.* Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, 2009.

Usman. *Implementasi Kebijakan Kementerian Agama Terhadap Penyelenggara Taman Pendidikan Al-Qur'an Di Kabupaten Pasuruan.* Jurnal Pendidikan Islam Vol 1 (2019).

Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Dinda Rosiana
Tempat, Tanggal lahir : Pekalongan, 01 Desember 2000
Alamat : Dk. Pekijingan RT 05 RW 02,
Desa. Krasakageng, Kecamatan Sragi,
Kabupaten Pekalongan, Jawa
Tengah
Email : dindarosianadiros@gmail.com

B. Pendidikan

SD Negeri 02 Sijeruk : Tahun 2007 - 2013
SMP Negeri 2 Sragi : Tahun 2013 - 2016
SMA Negeri 1 Comal : Tahun 2016 - 2019
UIN K.H Abdurrahman Wahid: Tahun 2020 - 2024

C. Latar Belakang Keluarga

Bapak : Ruslani
Ibu : Suciatun
Kakak : Wahyudha Eka Permana
Kakak Ipar : Dita Ratna Safitri
Adek : Yugo Siswo Utomo dan Chintiya
Novalia