

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

# Academia Open

Vol 6 (2022): June

DOI: 10.21070/acopen.6.2022.2557 . Article type: (Education)

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**Management of Human Resources Development of Taman Pendidikan Al Qur'an (TPQ) Assyamsuddluha in a Village**

*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Assyamsuddluha di Sebuah Desa*

**Khoirul Anwar Bani Sutar, kher99anwar@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Taufiq Churrahman, taufik.umsida67@gmail.com, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

**Abstract**

This study aims to: (1) describe the management of human resource development of TPQ Assyamsud Dluha in Trawas sub-district, Mojokerto district, (2) describe the factors that influence the management of human resource development of TPQ Assyamsud Dluha in Trawas sub-district, district Mojokerto . This research is a type of qualitative research, by taking the research location in Taman Pendidikan Al Qur'an (TPQ) Assyamsud Dluha, Belik village, Trawas district, Mojokerto district. Data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. Analysis of the data used is an interactive model from Miles and Huberman. The results of the study show that: First, TPQ Assyamsud Dluha has attempted to develop human resources started by the planning process, implementation, and evaluation. The development is carried out through education and training (training) using the Nahdliyah method. Second, the factors that influence the development of TPQ Assyamsud Dluha's human resources include: low skills (ability) of human resources, low mentality of human resources and diverse socio-cultural conditions of the community so that it is not easy to combine them together to achieve institutional goals.

Published date: 2022-06-30 00:00:00

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan khusus yang sangat dominan dalam keberlangsungan sebuah organisasi atau lembaga, tidak terkecuali lembaga pendidikan. Karena manusia mempunyai fungsi tidak hanya sebatas pelaku, namun juga pengelola serta pelaksana dalam menjalankan proses organisasi atau lembaga, maka ia merupakan aktor utama atau kunci dasar kesuksesan lembaga.[1]

Pengelolaan sumber daya manusia pada suatu lembaga atau organisasi sangat dibutuhkan, dengan adanya pengelolaan tersebut dapat memudahkan lembaga untuk mengetahui sumber daya manusia yang ada. Selanjutnya dibutuhkan pengelolaan sumber daya atau kata lain manajemen SDM untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan-kebijakan, praktis-praktis, serta sistem yang mempengaruhi perilaku. Proses manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi-fungsi manajerial yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), dan pengawasan (controlling) yang melekat pada setiap aktivitas organisasi untuk mencapai tuntutan dan tujuan secara efektif-efisien.[2]

Manajemen pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi maupun lembaga, agar pengetahuan maupun kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan visi dan misi serta untuk mencapai tujuan lembaga.

Selain pendidikan formal, pendidikan nonformal kini mulai mendapat perhatian sosial. Salah satunya adalah Taman Pendidikan Al Quran (TPQ). Pendidikan Al-Qur'an memiliki posisi strategis sebagai bagian dari pendidikan Islam. Hal ini didasarkan pada, Pertama, bagi umat Islam, pendidikan Al-Qur'an adalah pilihan pertama untuk pendidikan dasar, mengingat banyak referensi terkait sains dalam Al-Qur'an, sehingga memastikan bahwa semua lembaga pendidikan agama Islam dapat mengajarkan Al-Qur'an. Kedua, pengembangan pendidikan Al-Qur'an sangatlah penting, karena Al-Qur'an adalah sumber pokok dari ajaran Islam serta menjadi pedoman hidup bagi umat Islam. Ketiga, pendidikan Al-Qur'an merupakan dasar dari semua mata pelajaran pendidikan di dunia Islam, karena Al-Qur'an merupakan simbol agama yang dapat memantapkan keimanan dan menguatkan akidah.[3]

Lahirnya pendidikan Al-Qur'an menjadi ruh utama pendidikan Islam oleh dan untuk masyarakat. Dalam perkembangannya, sebuah pendidikan Islam yang lahir dari masyarakat akan menjadi tanggung jawab bersama dalam sebuah historisnya sebagaimana dijelaskan oleh Tilaar. [4] Hal ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam yang berasal dari masyarakat harusnya berkontribusi untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat, untuk membangun harkat dan martabatnya, sehingga hal itu dapat ditunjukkan bahwa masyarakat memiliki andil dalam setiap tahapan-tahapan program pendidikan yang diadakan. Maka dari itu, sistem pelaksanaannya harus memiliki keyakinan pada kemampuan masyarakat untuk mengembang amanah atas pendidikan pada generasi mudanya.

Pada dasarnya, antara lembaga pendidikan dan masyarakat harus saling bekerja sama, dengan menitik beratkan pada keterlibatan, peran-serta, atau partisipasi aktif masyarakat dalam proses pembangunan dan pengembangan lembaga. Melibatkan peran masyarakat dalam program-program kependidikan oleh lembaga yang melaksanakan pendidikan Al-Qur'an itu searah dengan kecenderungan masyarakat. Sebab, TPQ lahir sebagai salah satu bentuk lembaga pendidikan non-formal yang menjadi jawaban atas kebutuhan masyarakat itu sendiri. Oleh karenanya, sebagai salah satu lembaga pendidikan non formal, TPQ turut memberikan sumbangsih kepada pemerintah guna ikut serta dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan visi, misi dan karakteristiknya yang khas ditinjau dari berbagai segi, baik sosial, budaya, politik, bahkan ekonomi.

Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan program pendidikan Al-Qur'an memiliki relasi yang erat dan integral yang saling berkaitan. Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Assyamsud Dluha misalnya, yang menjadi salah satu lembaga pendidikan non formal yang melibatkan masyarakat dalam hal pengembangan pendidikan Islam yang berada di desa Belik kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto. Peneliti menemukan sebuah problem yang bisa diangkat menjadi latar masalah yang layak diteliti lebih lanjut mengenai keterkaitan pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan pendidikan Islam di sana. Proses pendidikan Al-Qur'an yang sudah berjalan sepenuhnya belum bisa berhasil mengembangkan secara baik pemenuhan terhadap kebutuhan sumber daya manusia yang bermutu sehingga perlu adanya partisipasi, terjalinnnya kerja sama, serta komunikasi yang baik dengan masyarakat.

Taman Pendidikan Al Quran (TPQ) yang terletak di desa Belik, kecamatan Trawas, kabupaten Mojokerto. Assyamsud Dluha telah bekerja keras untuk selalu berusaha meningkatkan perbaikan pengelolaan dan pengembangan TPQ. Penulis menemukan beberapa alasan memilih penelitian ini, karena kenyataannya masyarakat sebenarnya tertarik dengan pengembangan lembaga pendidikan Islam nonformal, namun perlunya perbaikan tata kelola dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada. Selain itu, keadaan sosial masyarakat serta letak geografis TPQ Assyamsud Dluha yang berada di kawasan pegunungan menjadi perhatian khusus yang turut memberikan dampak tersendiri terkait pengadaan tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang merupakan ujung tombak dalam pendidikan berbasis keagamaan di sebuah lembaga pendidikan al-Qur'an Assyamsud Dluha. Jumlah tenaga pendidik yang masih minim tidak sebanding dengan jumlah santri yang ada. Hal ini dikarenakan keadaan sosial masyarakat pedesaan khususnya di daerah pegunungan masih kental dengan tradisi-tradisi adat sehingga

perlu menjadi perhatian dalam langkah pengembangan sumber daya manusia.

## Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana pengembangan Taman Pendidikan Al-Qur'an Assyamsud Dluha (TPQ) di Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto yang fokus pada manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) kelembagaan. Penelitian ini dipandu oleh pengamatan yang cermat dan situasi yang khas. Jenis penelitian ini adalah masuk kategori penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu sebuah penelitian yang sumber data dan proses penelitiannya menggunakan kancah atau lokasi tertentu yaitu di lembaga pendidikan keagamaan Taman Pendidikan Al-Qur'an Assyamsuddluha.[5]

Pertanyaan yang diteliti, penelitian ini mengadopsi metode deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan dan menjawab pertanyaan fenomena dengan variabel tunggal dan korelasi antar variabel. Dalam penelitian kualitatif dan deskriptif, data yang dikumpulkan tidak dalam bentuk digital, melainkan dari naskah wawancara, catatan lapangan, file pribadi, memo, dan dokumen resmi lainnya. Oleh karena itu, tujuan penelitian deskriptif kualitatif ini adalah untuk menggambarkan atau mendeskripsikan objek sebagaimana adanya.

Dalam penelitian ini, sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Jika peneliti menggunakan angket atau wawancara pada saat mengumpulkan data, maka sumber datanya disebut pemberi informasi, yaitu orang yang memberikan tanggapan atau menjawab pertanyaan peneliti, termasuk pertanyaan tertulis dan lisan. Jika peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa objek, gerakan, atau proses sesuatu, dalam penelitian ini adalah pengembangan SDM Taman Pendidikan Al Quran Assyamsuddluha. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer yang dimaksud disini adalah Kepala TPQ, guru/ustadz dan ustadzah, wali santri, tokoh masyarakat dan Pemerintah desa. Sedangkan sumber data sekunder yang dimaksud adalah dokumen-dokumen resmi yang ada berupa gambar, catatan, foto serta bahan lain yang dapat mendukung penelitian ini.

Teknik pengumpulan data adalah teknik yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang menjadi subjek penelitian.[6] Peneliti dalam mengumpulkan data pada penelitian menggunakan beberapa teknik yang dipakai selama proses penelitian diantaranya adalah : Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Teknik pengumpulan data ini disebut triangulasi, yaitu teknik pengumpulan data yang menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dengan sumber data yang ada. Melalui ketiga teknik pengumpulan data tersebut, peneliti dapat memperoleh dan mengumpulkan data-data mengenai Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Taman Pendidikan Al-Qur'an Assyamsud Dluha yang berada di Desa Belik Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto.

Dalam penelitian ini, data dianalisis secara interaktif dan terjadi secara simultan hingga waktu yang ditentukan. Menggabungkan data yang dikumpulkan untuk analisis data. Dalam melakukan analisis data, peneliti memakai teori analisis data Miles dan Huberman. Menurut teori ini, ada tiga proses simultan, yaitu pengumpulan data, pemulihan data, penyajian data.[7]

Gambar 1. Model interaktif dalam analisis data Miles dan Huberman

Data-data diperoleh baik dari wawancara, observasi dan dokumentasi terkait manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) Taman Pendidikan Al-Qur'an di desa Belik Kecamatan Trawas. Data-data tersebut dikumpulkan, direduksi, dan dipaparkan serta kemudian ditarik kesimpulan.

Saat melakukan pengecekan dan keabsahan data, ada empat kriteria. Pertama, peneliti memperluas observasi untuk meningkatkan ketekunan penelitian, triangulasi (wawancara, observasi, dan studi literatur), diskusi dengan rekan kerja, analisis kasus negatif, penggunaan bahan referensi, dan member check (kredibilitas atau kepercayaan). Kedua, Peneliti memaparkan secara rinci, jelas dan sistematis temuan yang diperoleh di lapangan dalam format yang telah disusun (transferability). Ketiga, peneliti meninjau seluruh aktivitas (keandalan atau ketergantungan) yang dilakukan selama penelitian. Keempat, peneliti mengkaji hasil penelitian yang berkaitan dengan proses yang dilakukan (dapat diverifikasi atau pasti).

## Hasil dan Pembahasan

### Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Assyamsud Dluha

Secara terminologis, terdapat banyak pendapat yang mengemukakan makna dari manajemen. Manajemen menurut R.Terry dalam Masram adalah R Terry merupakan "suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya". Selain itu, pendapat lain juga diungkapkan oleh Paul Hersey yang mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses kerja



sama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau individu guna mencapai tujuan tertentu.

Pengertian manajemen ini bisa diaplikasikan ke dalam segala bentuk organisasi, baik berupa organisasi politik, organisasi kemasyarakatan, lembaga pendidikan, rumah sakit, perusahaan bisnis, dan lain sebagainya. Agar manajemen organisasi dapat berjalan dengan baik, dibutuhkan adanya seorang pemimpin dengan kemampuan yang mumpuni, yang mampu menjaga keharmonisan hubungan antar pribadi di dalam organisasi.[8]

Dari beberapa definisi di atas maka disimpulkan bahwa manajemen adalah kecakapan seorang pimpinan dalam mengatur atau mengelola segala sumber daya yang ada dan potensi dimiliki oleh organisasi atau lembaga agar dapat didayagunakan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan bersama organisasi atau lembaga tersebut. Dari pemaparan ahli, terdapat beberapa fungsi pentingnya manajemen dalam sebuah organisasi atau lembaga yang dapat dibagi menjadi 4 fungsi utama, yaitu : perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pengawasan.

Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. pengembangan sumber daya manusia antara lain didasarkan atas asumsi bahwa manusia mempunyai potensi sumber daya yang tidak dapat ditentukan batas-batasnya. Dalam hal ini, manusia juga merupakan unsur terpenting yaitu sebagai subjek yang melaksanakan dan menggerakkan sumber daya lainnya kepada tujuan yang hendak dicapai. Hasibuan menjelaskan, bahwa pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis atau konseptual dan sikap personal sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.[9]

Sebagaimana dalam setiap tahapan manajemen yang dilakukan oleh sebuah lembaga, tentu ada beberapa tahapan yang harus dilalui. Begitu juga dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di TPQ Assyamsud Dluha yang berada di desa Belik Kecamatan Trawas Mojokerto. Manajemen pengembangan TPQ di lembaga ini dibagi ke dalam tiga tahapan atau langkah utama yaitu tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

#### Tahap Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia TPQ Assyamsud Dluha

Fungsi perencanaan adalah bagaimana sumber daya yang ada dikelola guna mencapai hasil yang ditargetkan. Fungsi perencanaan memiliki tujuan untuk mencari bagaimana jalan atau cara alternatif yang dibutuhkan demi mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja dan sumber daya yang ada seefisien dan sebaik mungkin. Hal-hal yang dapat dilakukan di dalam fungsi perencanaan diantaranya; menetapkan sumber daya yang dibutuhkan, menentukan target bisnis, merancang strategi yang akan dilakukan, dan membuat *key performance indicator* atau indikator sukses setiap strategi dan kegiatan yang dilakukan.

Dalam perkembangan dunia pendidikan, tenaga pendidik memegang peran yang sangat vital. Sebagai ujung tombak penyalur ilmu pengetahuan, sudah sepatutnya tenaga pendidik memiliki kemampuan yang baik tidak hanya dalam penguasaan materi yang akan diajarkan, namun juga keterampilan dalam hal menyampaikannya kepada para peserta didik/anak didik. Hal ini jika tidak mendapatkan perhatian khusus maka akan berdampak buruk pada lembaga.

Proses pengembangan sumber daya manusia di TPQ Assyamsud Dluha diawali dengan tahapan perencanaan. Di tahap ini, kepala lembaga melakukan rapat koordinasi dengan pengasuh serta dewan pengajar yang lainnya untuk mengadakan sebuah kegiatan rutin yang dapat membantu meningkatkan keilmuan serta keterampilan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran.

Tahapan Perencanaan ini dimulai dari rekrutmen yang dilakukan secara resmi dan sistematis oleh TPQ pada mula berdirinya dulu. Masyarakat yang dirasa mampu membantu, yang memiliki kemampuan untuk baca dan tulis Al Qur'an direkrut dan membantu mengajar di TPQ Assyamsud Dluha. Pada proses rekrutmen merupakan hal terpenting untuk menyaring tenaga pendidik dengan kualifikasi seperti yang diharapkan oleh lembaga yang kemudian dapat dilanjutkan dengan proses seleksi guna menyesuaikan potensi dan keterampilan tenaga pendidik dengan kebutuhan yang dihadapi oleh lembaga.

#### Tahap Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia TPQ Assyamsud Dluha

Dalam tahapan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilakukan secara sistematis mengacu pada perencanaan sebelumnya. Pengembangan pada sumber daya manusia lembaga TPQ sesuai dengan perencanaan di awal dan menyesuaikan dengan kebutuhan.

Pada tahap ini ada langkah-langkah yang harus dipenuhi oleh lembaga dalam pengembangan sumber daya manusia. Langkah-langkah tersebut meliputi :

Penentuan kebutuhan

Langkah selanjutnya dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Taman Pendidikan Al-

Qur'an Assyamsudluha ini bertujuan untuk merealisasikan semua kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Penentuan kebutuhan merupakan kenyataan bahwa anggaran yang harus disediakan untuk membiayai kegiatan pengembangan merupakan beban bagi lembaga.

Konsep pengembangan SDM di Taman Pendidikan Al-qur'an Assyamsuddluha telah menggunakan langkah penentuan kebutuhan digunakan untuk anggaran atau biaya kegiatan pengembangan bagi lembaga ini.

Penentuan sasaran

Manfaat mengetahui sasaran bagi para penyelenggara pengembangan sumber daya manusia tersebut ialah sebagai tolok ukur kelak untuk menentukan berhasil tidaknya program pengembangan selain itu sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program yang akan digunakan.

Penentuan Program dan pelaksanaan

Penentuan program ini telah dilakukan oleh lembaga Taman Pendidikan Al-Qur'an Assyamsuddluha, sebagai lembaga keagamaan yang tentunya telah menyusun dan menentukan program-program yang unggul dan prioritas, dalam hal menentukan program manakah yang pas dan bisa berpengaruh untuk perkembangan dan keberhasilan untuk mengantarkan pada tujuan besar dan visi dari lembaga ini. Penentuan program yang dilakukan oleh Taman Pendidikan Al-Qur'an Assyamsuddluha yaitu dengan cara melakukan rapat pimpinan lembaga, dewan asatidz dan perwakilan dari wali santri. Diharapkan dengan menentukan program-program harian, triwulan dan tahunan mulai dari kegiatan belajar-mengajar, praktik ibadah, ekstrakurikuler TPQ maupun program peningkatan kapasitas pendidik tujuan lembaga pendidikan taman pendidikan yakni mencetak generasi qur'ani bisa tercapai dengan baik.

Dari langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia yang telah dilakukan dan dilalui oleh Taman Pendidikan Al-Quran Assyamsuddluha ini secara nyata bentuk Pelatihan dan pendidikan untuk memenuhi kebutuhan para asatidz dalam meningkatkan kapasitas kemampuan sebagai pendidik dengan mengikuti Diklat rutin di tempat pusat pengembangan Al-Qur'an metode Annahdliyah.

Tahapan terakhir ini berperan sangat penting, memiliki tugas utama untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan yang telah direncanakan dan diarahkan telah dikerjakan dengan baik sesuai dengan perencanaan yang di telah buat. Mengevaluasi kinerja yang telah dicapai, berani mengambil tindakan atas pencapaian yang telah dicapai, serta memberikan solusi atas kekurangan dalam pencapaian target yang telah ditentukan.[10]

Penilaian pada setiap lembaga pasti mempunyai indikator capaian sesuai dengan tujuan masing-masing. Setiap penilaian merupakan hasil akhir dari semua langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai pada tujuan utama lembaga dan adanya perubahan yang terjadi pada pengelola lembaga khususnya tenaga pendidik sebagai sumber daya terpenting dan utama pada Taman pendidikan Al-qur'an Assyamsuddluha desa Belik kecamatan Trawas kabupaten Mojokerto.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya pada tahap perencanaan dan pelaksanaan, yang terakhir adalah tahapan evaluasi dimana dilakukan pemeriksaan terhadap hasil yang didapatkan setelah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam upaya pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia TPQ Assyamsud Dluha.

Setelah dilakukannya pelatihan dan pendidikan yang diikuti oleh keseluruhan dari asatidz Taman Pendidikan Al-Qur'an Assyamsuddluha sangat bisa dirasakan hasilnya. Sebagai bentuk evaluasi terhadap proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan, tenaga pengajar merasakan sekali manfaat yang didapatkan dari adanya program tersebut. Terlihat dengan bertambahnya pengetahuan dan skill yang dimiliki dengan cara mengajar pada santri lebih terarah, terstruktur dan metode pembelajaran semakin bervariasi. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada keseluruhan asatidz sangat merasa terbantu ketika menemukan karakter santri atau peserta didik yang berbeda dan bermacam-macam. Dalam dokumen jurnal harian juga mulai terisi dengan baik, indikator capaian hasil pembelajaran sangat terlihat, hal ini menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berhasil terlaksana.

## **Faktor yang mempengaruhi manajemen pengembangan SDM Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Assyamsud Dhuha**

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

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

organisasi yang bersangkutan.[11]

## Faktor internal pengembangan Sumber Daya Manusia

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain: visi, misi, tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, jenis teknologi yang digunakan.

Dalam pengembangan SDM terdapat faktor-faktor penghambat. Faktor-faktor penghambat tersebut dapat membuat kurang maksimal hasil pencapaian dari pengembangan SDM. Jika pimpinan dan pengurus dapat mengatasi penghambat tersebut, maka hasil pengembangan SDM tersebut dapat memaksimalkan hasil pencapaian. Hal ini sesuai dengan pemaparan dari beberapa narasumber atau informan penelitian sebagai berikut: bahwa faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia di Taman Pendidikan Al-Qur'an Assyamsuddluha desa Belik kecamatan Trawas Mojokerto yaitu terdiri dari rendahnya skill atau kemampuan, mentalitas sumber daya manusia, dan berubahnya aturan-aturan yang ada.

## Faktor eksternal dalam pengembangan sumber daya manusia TPQ Assyamsuddluha

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

### Kebijaksanaan pemerintah

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

### Sosio Budaya Masyarakat

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

### Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

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

Taman Pendidikan al-Qur'an Assyamsud Dluha yang berada di tengah-tengah masyarakat sudah bisa memberikan kepercayaan kepada mereka khususnya kalangan wali santri. Hal ini ditunjukkan dengan semakin meningkatnya jumlah santri yang belajar di TPQ Assyamsud Dluha dari tahun ke tahun. Interaksi yang terjadi antar masyarakat inilah yang membantu pengurus TPQ untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui kegiatan-kegiatan rutin yang biasa dilakukan. Namun sayangnya, faktor-faktor yang dapat menghambat pencapaian keberhasilan lembaga juga tidak dapat dipungkiri akan muncul dalam prosesnya.

Dalam sebuah proses penyelenggaraan pendidikan, tenaga pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Oleh sebab itu, kualitas tenaga pendidik menentukan pencapaian visi dan tujuan dari lembaga pendidikan yakni TPQ Assyamsuddluha. Dalam upaya mencapai tujuan lembaga diperlukan pula adanya pengembangan pada bidang sumber daya manusia yang ada. TPQ Assyamsud Dluha telah berupaya untuk melakukan pengembangan tersebut dengan mengikutsertakan tenaga pendidik yang ada dalam sebuah bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat). Diklat ini dilakukan oleh pihak eksternal lembaga yaitu pusat pengembangan pembelajaran baca Al Qur'an Nahdliyah. Ada harapan dan keinginan lembaga untuk bisa menyekolahkan atau memberikan beasiswa pada asatidz untuk melanjutkan ke perguruan tinggi bagi guru yang masih belum mempunyai gelar sarjana. Harapan melalui pendidikan tinggi, asatidz mempunyai bekal keilmuan, pengetahuan dan skill yang diharapkan oleh lembaga. Namun sampai saat ini keinginan dan harapan itu belum bisa terlaksana karena faktor biaya belum bisa mengcover.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait manajemen pengembangan sumber daya manusia Taman Pendidikan Al-Qur'an Assamsuddluha desa Belik Trawas bisa disimpulkan sebagaimana berikut:

1. Bahwa Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia TPQ Assyamsud Dluha diawali dari proses Perencanaan, pelaksanaan dan diakhiri dengan evaluasi. Pengembangan tersebut dilakukan melalui adanya pendidikan dan pelatihan (diklat) pengajaran menggunakan metode Nahdliyah. Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia TPQ telah melakukan langkah-langkah meliputi : penentuan kebutuhan, penentuan sasaran dan penentuan program. Konsep manajerial pengembangan sumber daya manusia sudah terlaksana dengan baik. tenaga pendidik dapat mengembangkan potensi keilmuan yang dimilikinya.
2. Faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia TPQ Assyamsuddluha terdiri dari faktor internal dan eksternal meliputi : rendahnya skill (kemampuan) sumber daya manusia, rendahnya mentalitas sumber daya manusia dan kondisi sosio budaya masyarakat yang berbeda-beda serta beragam menjadi faktor eksternal yang tidak mudah untuk dipadukan bersama guna mencapai tujuan lembaga.

## References

1. Dr.Ir. Benjamin Bukit,dkk., Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:Zahir Publishing, 2017.
2. Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016.
3. Keputusan Dirjen Pendidikan Islam Nomor 91 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan Pendidikan Al-Qur'an
4. Tilaar, Paradigma Baru Pendidikan Nasional , Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
5. Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
6. Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
7. Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2007.
8. Masram dan Mu'ah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2014.
9. Sunhaji, Manajemen Madrasah, Jakarta: Grafindo Litera Media, 2008.
10. Fendy Suhariadi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: Airlangga University Press, 2013.
11. Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta, 2009.