

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA
PENDIDIKAN KEAGAMAAN NON FORMAL
STUDI KASUS TPA NURUL IMAN DAN TPA NURUL IHSAN
KECAMATAN BANUA LAWAS
PROPOSAL SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Program Studi Ilmu Administrasi Publik*



MUHAMMAD SYAHID

NPM. 2022033

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
(STIA) AMUNTAI**

2026

TANDA PERSETUJUAN

Mahasiswa yang telah disetujui skripsinya :

NAMA : MUHAMMAD SYAHID

NPM : 2022033

PROGRAM : ADMINISTRASI PUBLIK

JUDUL : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN KEAGAMAAN NON FORMAL STUDI KASUS TPA NURUL IMAN DAN TPA NURUL IHSAN KECAMATAN BANUA LAWAS setelah diteliti dan diadakan perbaikan seperlunya, kami dapat menyetujui untuk diajukan dan dipertahankan di depan sidang Tim Penguji Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.

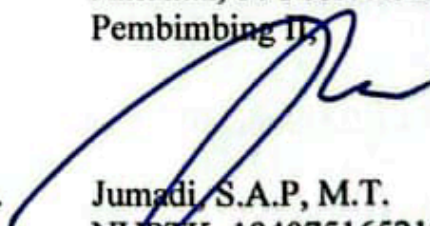
Pembimbing I,



Djayeng Turano Gunade, S.Sos., M.A.P.
NUPTK. 1162761662130163

Amuntai, 06 Februari 2026

Pembimbing II,



Jumadi, S.A.P, M.T.
NUPTK. 1940751652138032



Mengetahui
Ketua Prodi Administrasi Publik,

Ahmad Baihaqi, S.Sos, M.A
NIK 199211004 201509 021

ABSTRAK

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN KEAGAMAAN NON FORMAL STUDI KASUS TPA NURUL IMAN DAN TPA NURUL IHSAN KECAMATAN BANUA LAWAS, OLEH: MUHAMMAD SYAHID (NPM. 2022033) DI BAWAH BIMBINGAN: Bapak Djayeng Turano Gunade, S.Sos., M.AP. (Pembimbing I) dan Bapak Jumadi, S.AP., M.T. (Pembimbing II)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada Lembaga Pendidikan Keagamaan Non Formal, yaitu Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Nurul Iman dan TPA Nurul Ihsan, di Kecamatan Banua Lawas, Kalimantan Selatan. Fokus utama penelitian adalah mendeskripsikan manajemen SDM berdasarkan kerangka konseptual George R. Terry (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling/POAC*) dan mengidentifikasi faktor pendorong serta penghambat pelaksanaannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus komparatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan Kepala TPA, pengurus, guru, dan tokoh masyarakat, serta melalui observasi dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Manajemen SDM pada kedua TPA secara umum sudah berjalan Cukup Baik, dengan kekuatan utama terletak pada fungsi *Organizing* dan *Actuating*, yang ditandai dengan struktur tugas yang jelas dan konsistensi dalam pelaksanaan pembelajaran Metode Tilawati. Namun, perbandingan menunjukkan adanya perbedaan pendekatan manajemen. TPA Nurul Ihsan menunjukkan tata kelola yang lebih terstruktur dan terukur, terutama terlihat dari penetapan kriteria seleksi yang jelas (*Planning*) dan mekanisme pengendalian yang didukung sanksi kedisiplinan serta evaluasi berbasis hasil *munaqasah* santri (*Controlling*). Sementara itu, TPA Nurul Iman menunjukkan kekuatan dalam fleksibilitas adaptif dan pendekatan kekeluargaan, meskipun masih mengandalkan pengawasan yang spontan dan lisan.

Kendala utama yang dihadapi kedua TPA adalah kurangnya perencanaan kebutuhan guru yang sistematis dan terdokumentasi, serta keterbatasan dana/anggaran yang berdampak pada minimnya sarana prasarana. Secara khusus, TPA Nurul Iman menghadapi tantangan signifikan dalam *Actuating* akibat disproporsi rasio jumlah santri dan guru yang tidak ideal, menyebabkan beban kerja yang tidak merata. Adapun faktor pendorong utama keberhasilan adalah komitmen tinggi dari pengurus dan guru, serta adanya semangat kebersamaan di lingkungan internal lembaga.

Secara keseluruhan, Manajemen SDM di kedua TPA dikategorikan Cukup Efektif. Saran yang diajukan adalah perlunya penguatan formalitas dalam perencanaan SDM dan sistem

pengawasan, serta dukungan eksternal untuk pemenuhan sarana prasarana, terutama bagi TPA Nurul Iman.

ABSTRACT

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN NON-FORMAL RELIGIOUS EDUCATION INSTITUTIONS: CASE STUDY OF TPA NURUL IMAN AND TPA NURUL IHSAN, BANUA LAWAS DISTRICT, BY: MUHAMMAD SYAHID (STUDENT ID. 2022033) SUPERVISED BY: Mr. Djayeng Turano Gunade, S.Sos., M.AP. (Supervisor I) and Mr. Jumadi, S.AP., M.T. (Supervisor II)

This research aims to analyze and compare Human Resource Management (HRM) in Non-Formal Religious Education Institutions, specifically the Qur'an Education Parks (*Taman Pendidikan Al-Qur'an* or TPA) Nurul Iman and TPA Nurul Ihsan, located in Banua Lawas District, South Kalimantan. The main focus of this study is to describe the implementation of HRM functions based on George R. Terry's conceptual framework (Planning, Organizing, Actuating, Controlling/POAC) and to identify the driving and inhibiting factors in their execution.

This study employs a qualitative approach with a comparative case study method. Data was collected through in-depth interviews with the heads of the TPA, management, teachers, and community leaders, as well as through observation and documentation study.

The research findings conclude that HRM in both TPAs is generally Sufficiently Good, with primary strengths lying in the *Organizing* and *Actuating* functions, characterized by clear job structures and consistency in implementing the Tilawati teaching method. However, the comparison reveals differing management approaches. TPA Nurul Ihsan demonstrates a more structured and measurable governance, primarily evident in the establishment of clear selection criteria (*Planning*) and a control mechanism supported by disciplinary sanctions and evaluation based on students' *munaqasah* results (*Controlling*). Meanwhile, TPA Nurul Iman shows strengths in adaptive flexibility and a familial approach, despite relying on spontaneous and verbal supervision.

The main constraints faced by both TPAs are the lack of systematic and documented teacher needs planning, along with budgetary/funding limitations which impact the inadequacy of infrastructure and facilities. Specifically, TPA Nurul Iman faces significant challenges in *Actuating* due to the disproportionate ratio of students to teachers, leading to uneven workload

distribution. The primary driving factors for success are the high commitment from the disproportion in the ratio of the number of students to teachers is not ideal, and a strong sense of unity within the institutions.

Overall, HRM in both TPAs is categorized as *Sufficiently Effective*. The recommendations put forth include the necessity of strengthening formality in HRM planning and control systems, as well as securing external support for infrastructure fulfillment, especially for TPA Nurul Iman.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat beliau serta pengikutnya hingga akhir zaman. Syukur alhamdulillah, atas rahmat dan hidayah yang diberikan oleh Allah SWT sehingga penulis bisa menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul *"Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Keagamaan Non Formal Studi Kasus TPA Nurul Iman Dan TPA Nurul Ihsan Kecamatan Banua Lawas"*. Dalam proses penyusunan skripsi ini, banyak sekali sumbangan pikiran yang penulis dapatkan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya yang selalu mendoakan serta

memberikan dukungan untuk anaknya dalam hal apapun itu termasuk penyelesaian skripsi ini.

2. Bapak Dr. Reno Affrian, S.Sos., M.AP. CIQaR.,CIQnR. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
3. Bapak Hamidullah Selaku Pimpinan dari TPA Nurul Iman
4. Bapak Fahmi S.Pd Selaku Pimpinan dari TPA Nurul Ihsan
5. Bapak Djayeng Turano Gunade, S.Sos., M.AP. Selaku Dosen Pembimbing I penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Jumadi, S.AP.,M.T. Selaku Dosen Pembimbing II penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen, staf tata usaha dan jajarannya yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
8. Mahasisiwi dengan NPM 2022036 yang sudah banyak membantu saya dalam penyusunan dan memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh keluarga, serta teman-teman saya yang telah membantu dan mensupport saya baik berupa motivasi ataupun doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Banua Lawas, 06 Januari

2026

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian.....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Penelitian Terdahulu.....	6
B. Tinjauan Teoritis.....	8
C. Kerangka Pemikiran.....	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
A. Lokasi Penelitian.....	19
B. Pendekatan Penelitian.....	20
C. Tipe Penelitian.....	20
D. Data Dan Sumber Data.....	20
E. Desain Operasional Penelitian.....	22
F. Teknik Pengumpulan Data.....	24

G. Teknik Analisis Data.....	26
H. Uji Kredibilitas Data.....	27

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Desain Operasional Penelitian	24
Tabel 4.1 Jadwal Kegiatan TPA Nurul Iman.....	33
Tabel 4.2 Daftar Pengajar Aktif TPA Nurul Iman.....	34
Tabel 4.3 Jadwal Kegiatan TPA Nurul Ihsan	41
Tabel 4.4 Daftar Pengajar Aktif TPA Nurul Ihsan	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	18
Gambar 4.1 Struktur TPA Nurul Iman	35
Gambar 4.3 Struktur TPA Nurul Ihsan	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan nonformal seperti Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA). SDM tidak hanya menjadi pelengkap, tetapi juga merupakan penggerak utama yang menentukan keberhasilan kegiatan belajar mengajar. Fungsi manajemen SDM seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian memiliki peran besar dalam memastikan para tenaga pendidik dapat bekerja secara efektif dan profesional. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, tujuan pendidikan yang diharapkan akan sulit tercapai secara optimal.

Di Kecamatan Banua Lawas, keberadaan TPA memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan akhlak anak-anak sejak dini melalui pendidikan Al-Qur'an. Namun demikian, pengelolaan SDM di beberapa TPA masih menghadapi berbagai persoalan yang cukup kompleks. Pertama, keterbatasan jumlah tenaga pendidik menjadi persoalan utama. Rasio antara jumlah guru dan santri tidak seimbang, di mana satu guru harus menangani banyak santri dalam satu kelas. Kondisi ini membuat proses pembelajaran menjadi kurang efektif karena guru sulit memberikan perhatian individual kepada setiap santri. Akibatnya, pemahaman santri terhadap materi pembelajaran menjadi tidak merata dan hasil

belajar pun kurang optimal.

Kedua, kualitas tenaga pendidik di TPA masih belum merata. Hal ini disebabkan oleh perbedaan proses rekrutmen antara guru-guru terdahulu dan guru yang baru direkrut. Sebagian guru lama direkrut tanpa adanya standar atau kriteria yang baku, sehingga kemampuan dan metode mengajar mereka berbeda-beda. Sementara itu, proses rekrutmen guru saat ini sudah mulai lebih terarah dengan adanya standar tertentu seperti memperhatikan latar belakang pendidikan, kemampuan membaca Al-Qur'an, serta keterampilan dalam mengajar anak-anak. Perbedaan sistem rekrutmen inilah yang menyebabkan ketimpangan kualitas di antara tenaga pendidik, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap mutu proses belajar mengajar di TPA.

Ketiga, rendahnya komitmen dan ketersediaan waktu pendidik juga menjadi kendala yang sering dihadapi. Beberapa tenaga pengajar memiliki aktivitas lain di luar TPA, seperti berdagang, bekerja, atau menghadiri undangan sebagai penceramah. Akibatnya, kehadiran mereka tidak selalu konsisten dan terkadang mendadak berhalangan, sehingga mengganggu kelancaran proses belajar mengajar. Kondisi ini berdampak pada menurunnya efektivitas pembelajaran dan kontinuitas pendidikan santri.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di TPA masih memerlukan pembenahan agar pelaksanaan

pendidikan sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan pada Pasal 25 ayat (1) menyebutkan bahwa "Pendidikan keagamaan nonformal dapat berbentuk majelis taklim, pengajian, diniyah takmiliyah, TPA, atau bentuk lain yang sejenis. Kemudian pada Pasal 26 ayat (3) ditegaskan bahwa Pendidik pada satuan pendidikan keagamaan harus memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai dengan karakteristik satuan pendidikan yang bersangkutan. Ketentuan ini menegaskan bahwa TPA sebagai lembaga pendidikan nonformal memiliki dasar hukum yang jelas dan wajib memiliki tenaga pendidik yang kompeten serta dikelola dengan sistem manajemen yang baik agar fungsi pendidikan agama dapat terlaksana secara optimal.

Dengan demikian, penelitian mengenai manajemen SDM pada TPA di Kecamatan Banua Lawas menjadi sangat penting dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi aktual pengelolaan SDM, termasuk hambatan dan peluang pengembangannya. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis untuk memperbaiki sistem rekrutmen, meningkatkan kualitas pendidik, dan memperkuat komitmen tenaga pengajar dalam melaksanakan tugasnya. Selain memberikan manfaat praktis bagi pengelola TPA, penelitian ini juga memiliki kontribusi akademis

dalam memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan nonformal berbasis keagamaan. Dengan pengelolaan SDM yang profesional dan sesuai regulasi, TPA diharapkan dapat terus berperan sebagai lembaga yang efektif dalam membentuk generasi Qur'ani yang berilmu, berakhlak, dan berdaya saing di tengah perkembangan zaman.

B. Fokus Penelitian

Karena pengelolaan memiliki persoalan yang cukup kompleks, peneliti merasa perlu menetapkan batasan penelitian. Hal ini dilakukan mengingat adanya keterbatasan tenaga, biaya, dan waktu, sehingga penelitian dapat lebih terarah serta menghasilkan pembahasan yang tidak melebar. Dengan demikian, penelitian ini difokuskan pada teori manajemen menurut George R. Terry (dalam Yusuf, dkk, 2023:20) yang menekankan pada empat aspek pokok, yaitu:

1. Planning (Perencanaan)
2. Organizing (Pengorganisasian)
3. Actuating (Pelaksanaan/Pengarahan)
4. Controlling (Pengendalian/Pengawasan)

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia pada tpa nurul iman dan tpa nurul ihsan kecamatan banua lawas
2. Apa faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya

manusia pada tpa nurul iman dan tpa nurul ihsan kecamatan banua lawas

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia di tpa nurul iman dan nurul ihsan kecamatan banua lawas
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dalam manajemen sumber daya manusia di tpa nurul iman dan tpa nurul ihsan

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmu manajemen, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan nonformal seperti TPA (Taman Pendidikan Al-Qur'an). Hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi akademik mengenai penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks lembaga pendidikan berbasis masyarakat di daerah pedesaan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan keagamaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi TPA Nurul Iman dan TPA Nurul Ihsan: Memberikan gambaran nyata mengenai kondisi manajemen sumber daya

manusia yang telah diterapkan, sekaligus menjadi bahan evaluasi untuk memperbaiki kelemahan dan mengembangkan potensi dalam pengelolaan tenaga pengajar maupun santri.

- b. Bagi Pengelola TPA Lain: Memberikan referensi praktik manajemen sumber daya manusia yang dapat diadaptasi dan diterapkan sesuai dengan kebutuhan masing-masing lembaga.
- c. Bagi Pemerintah Daerah atau Instansi Terkait: Memberikan masukan dan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan atau program yang mendukung peningkatan kualitas TPA, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya: Menjadi bahan rujukan untuk penelitian sejenis dengan fokus pada manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan nonformal, baik dengan ruang lingkup yang lebih sempit maupun lebih luas.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

1. Dinda Rosiana (2024) dari UIN KH Abdurrahman Wahid Pekalongan berjudul “Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pengajar di TPQ Al-Hidayah Desa Krasakageng”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam mengelola kehidupan di muka bumi, di mana segala ciptaan Allah ditujukan untuk kemaslahatan umat manusia sekaligus menjadi bukti atas kekuasaan-Nya. Dalam sebuah lembaga, manajemen SDM berfungsi sebagai acuan utama dalam mengatur dan memanfaatkan sumber daya lain untuk mencapai tujuan. Hal ini juga berlaku pada lembaga pendidikan nonformal seperti TPQ Al-Hidayah, yang meskipun berdiri atas prakarsa perorangan, tetap memerlukan manajemen yang baik agar dapat berkembang secara berkelanjutan. Dengan penerapan fungsi manajemen SDM, lembaga ini dapat lebih mudah menganalisis bagaimana sistem pengelolaan dijalankan serta menilai kontribusi tenaga pengajar, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun jangka waktu output yang dihasilkan sejak awal berdirinya hingga sekarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi MSDM di TPQ Al-Hidayah Desa

Krasakageng telah berjalan cukup baik sejak tahun 2009. Upaya-upaya yang dilakukan pengelola terbukti mampu meningkatkan kinerja tenaga pengajar, di mana para pengajar merasa lebih ikhlas, termotivasi, serta amanah dalam menyampaikan ilmu.

2. Hidayanti (2020) dari STIA Amuntai dengan judul “ Manajemen Perpustakaan Dalam Meningkatkan Minat Baca Pengunjung Pada Perpustakaan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara” menghasilkan temuan bahwa manajemen perpustakaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan minat baca pengunjung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan apabila diterapkan dengan baik, mampu meningkatkan kualitas layanan perpustakaan. Dalam perencanaan, pengelola dapat menentukan prioritas pengadaan koleksi dan strategi pengembangan layanan. Pada aspek pengorganisasian, pembagian tugas pustakawan yang jelas membuat pelayanan lebih efektif. Fungsi pengarahan, seperti pelayanan yang ramah dan program literasi, mampu mendorong motivasi membaca. Sedangkan pengawasan yang dilakukan secara berkala membantu menjaga kualitas layanan dan sarana perpustakaan agar tetap optimal. Penelitian ini juga menemukan adanya kendala, antara lain minimnya koleksi pada bidang karya umum, bahasa, sejarah, dan geografi, tata letak ruang baca yang kurang rapi, serta keterbatasan fasilitas seperti mobil keliling. Meski demikian, melalui penerapan manajemen yang baik, hambatan tersebut dapat ditekan sehingga

perpustakaan tetap mampu menarik minat baca masyarakat. Dengan demikian, hasil penelitian Hidayati menegaskan bahwa manajemen perpustakaan bukan hanya kegiatan administratif, tetapi juga strategi penting untuk meningkatkan minat baca. Temuan ini sekaligus memberikan masukan praktis bagi pengelola perpustakaan daerah dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

B. Tinjauan Teoritis

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses yang terstruktur dan sistematis dalam mengelola sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

“Menurut George R. Terry (dalam Yusuf dkk, 2023:20), manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Definisi ini menekankan bahwa manajemen bukan hanya sekadar aktivitas mengatur, melainkan sebuah siklus kegiatan yang saling berhubungan dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain”.

“Sementara itu, menurut James A.F.Stoner (dalam Yusuf dkk, 2023:21), Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Dalam konteks pendidikan, termasuk lembaga pendidikan non-formal seperti Taman Pendidikan Al-

Qur'an (TPA), manajemen berperan penting sebagai sarana untuk menyusun perencanaan, membagi tugas, mengelola tenaga pendidik, serta memastikan jalannya proses pembelajaran secara teratur. Tanpa adanya manajemen yang baik, tujuan pembelajaran tidak dapat dicapai secara maksimal karena tidak ada pedoman yang jelas dalam pengelolaan tenaga pengajar maupun santri. Oleh karena itu, manajemen dipandang sebagai kunci keberhasilan dalam mengelola sumber daya yang terbatas agar dapat memberikan hasil yang optimal.

Selain itu, manajemen juga berfungsi sebagai alat untuk menyatukan visi dan misi seluruh elemen organisasi. Tanpa adanya manajemen, kegiatan yang dilaksanakan akan berjalan secara tidak teratur, bahkan berpotensi menimbulkan tumpang tindih pekerjaan. Dengan adanya manajemen, segala kegiatan dapat diarahkan sesuai jalurnya, sehingga tercipta sinergi antar anggota organisasi. Oleh sebab itu, manajemen dapat disebut sebagai fondasi utama dalam memastikan keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk lembaga pendidikan nonformal seperti TPA Nurul Iman.

b. Tujuan Manajemen

Tujuan manajemen pada dasarnya adalah untuk memastikan bahwa setiap kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan mampu mencapai hasil yang telah ditetapkan. Manajemen berfungsi sebagai alat untuk mengarahkan seluruh sumber daya, baik manusia, materi, maupun waktu, agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Tanpa adanya manajemen, sebuah organisasi cenderung berjalan secara tidak teratur, tidak terukur, dan rentan menghadapi permasalahan yang berulang. Oleh karena itu, tujuan manajemen dapat dilihat dari berbagai aspek, mulai dari efektivitas pencapaian tujuan, efisiensi penggunaan sumber daya, hingga penciptaan suasana kerja yang kondusif.

Secara umum, tujuan manajemen adalah:

- 1. Mencapai tujuan organisasi** – Setiap organisasi, baik profit maupun non-profit, memiliki visi dan misi tertentu. Manajemen bertugas untuk mengarahkan setiap langkah organisasi agar tetap berada pada jalur yang sesuai dengan tujuan tersebut.
- 2. Mengoptimalkan sumber daya** – Sumber daya manusia, dana, waktu, dan sarana prasarana yang tersedia sering kali terbatas. Dengan adanya manajemen, semua sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan secara tepat guna dan tepat sasaran.

3. Menciptakan koordinasi dan kerjasama – Organisasi

terdiri dari banyak individu dengan peran berbeda. Manajemen membantu menyatukan perbedaan tersebut menjadi sebuah kerjasama yang harmonis, sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar.

4. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi – Efektivitas

berarti pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target, sedangkan efisiensi berarti pekerjaan dilakukan dengan cara yang paling hemat dari segi biaya, waktu, maupun tenaga. Kedua hal ini menjadi tujuan penting dari manajemen.

5. Meningkatkan produktivitas – Dengan adanya

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang baik, produktivitas organisasi dapat terus meningkat, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil.

Dalam konteks Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA), tujuan manajemen tidak hanya sebatas pada pencapaian administratif, melainkan juga pada peningkatan mutu pendidikan dan pembentukan karakter santri. Melalui manajemen yang baik, kegiatan belajar mengajar dapat berjalan lebih teratur, pembagian tugas tenaga pengajar lebih jelas, dan evaluasi hasil belajar lebih terukur. Selain

itu, tujuan manajemen di TPA juga mencakup terciptanya lingkungan pendidikan yang Islami, menyenangkan, dan mendukung perkembangan spiritual anak-anak. Lebih jauh lagi, manajemen di TPA Nurul Iman misalnya, memiliki tujuan untuk menjamin keberlangsungan lembaga dalam jangka panjang. Hal ini karena manajemen tidak hanya berfokus pada kegiatan yang bersifat harian, tetapi juga berperan dalam merancang strategi untuk pengembangan lembaga di masa depan. Dengan manajemen yang baik, diharapkan TPA mampu bertahan, berkembang, dan terus memberikan manfaat yang luas bagi masyarakat sekitar.

c. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan peran utama yang harus dijalankan oleh seorang manajer dalam mengelola sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

"Menurut George R. Terry (dalam Hestanto.web.id,) fungsi manajemen meliputi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Fungsi ini kemudian berkembang dan sering disebut dengan POAC, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan."

1. Perencanaan(Planning)

Perencanaan merupakan langkah awal yang sangat penting, karena di dalamnya ditentukan tujuan yang ingin dicapai serta strategi untuk mencapainya.

Perencanaan yang baik akan memudahkan proses manajemen, karena semua kegiatan sudah memiliki arah yang jelas. Misalnya, dalam konteks TPA, perencanaan bisa berupa penyusunan jadwal kegiatan belajar, pembagian tugas pengajar, serta penentuan metode pembelajaran yang sesuai.

2. Pengorganisasian(Organizing)

Setelah rencana dibuat, langkah selanjutnya adalah pengorganisasian. Proses ini mencakup pengaturan sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, agar dapat digunakan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, pengurus TPA perlu mengatur siapa yang bertugas mengajar, siapa yang mengelola administrasi, serta siapa yang bertanggung jawab dalam bidang sarana prasarana. Dengan pengorganisasian yang baik, setiap individu dapat memahami peran dan tanggung jawabnya.

3. Pelaksanaan(Actuating/Directing)

Fungsi pelaksanaan adalah menggerakkan sumber daya manusia agar mau bekerja sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Pada tahap ini, kemampuan manajer dalam memberikan motivasi, bimbingan, serta arahan sangat diperlukan. Dalam konteks TPA, pelaksanaan dapat berupa mengajar santri sesuai

jadwal, memberikan pengarahan kepada tenaga pengajar, serta mengawasi kegiatan pembelajaran agar berjalan sesuai dengan perencanaan.

4. Pengawasan(Controlling)

Pengawasan adalah fungsi untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Apabila terdapat penyimpangan, maka pengawasan berfungsi untuk memberikan koreksi agar kegiatan tetap berada pada jalurnya. Dalam lembaga TPA, pengawasan bisa berupa evaluasi kinerja pengajar, penilaian terhadap proses pembelajaran, hingga tindak lanjut terhadap masalah yang muncul. Dengan adanya pengawasan, tujuan organisasi dapat lebih mudah dicapai secara efektif.

Secara keseluruhan, fungsi manajemen ini bukanlah proses yang terpisah, melainkan saling terkait satu sama lain. Perencanaan tanpa pengorganisasian tidak akan berjalan, begitu pula pelaksanaan tanpa pengawasan akan sulit mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu, keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan seperti TPA, sangat bergantung pada penerapan fungsi-fungsi manajemen tersebut secara menyeluruh dan berkesinambungan.

d. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset utama dalam organisasi.

“Menurut Dessler (dalam Soetrisno, 2016 : 5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktik yang berhubungan dengan aspek manusia dalam suatu organisasi, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau melimpahnya modal, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.”

Pada hakikatnya, MSDM berperan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, berada di posisi yang tepat, dan mampu bekerja dengan optimal untuk mencapai tujuan bersama. Tanpa adanya pengelolaan yang baik, potensi sumber daya manusia sulit berkembang dan justru menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan.

Dalam perkembangannya, MSDM mencakup beberapa aspek penting. Pertama, perencanaan sumber daya manusia (human resource planning), yaitu upaya merencanakan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek maupun panjang, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Kedua, rekrutmen dan seleksi, yaitu proses mencari, menarik, dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ketiga, pengembangan

sumber daya manusia, yang diwujudkan melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan agar tenaga kerja mampu meningkatkan kompetensinya. Keempat, pemberian kompensasi baik finansial maupun non-finansial. Kompensasi menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kinerja seseorang dalam organisasi. Kelima, penilaian kinerja (performance appraisal), yang dilakukan untuk menilai sejauh mana karyawan telah melaksanakan tugas sesuai target yang ditetapkan. Keenam, hubungan industrial yang berhubungan dengan bagaimana organisasi menjaga keharmonisan antara pimpinan dan tenaga kerja agar tidak terjadi konflik yang berkepanjangan.

Dalam konteks lembaga pendidikan nonformal seperti TPA Nurul Iman, manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting. Hal ini dikarenakan tenaga pengajar (ustadz/ustadzah) merupakan faktor kunci dalam mendidik dan membentuk karakter santri. Namun, fenomena yang terjadi di lapangan seringkali menunjukkan adanya kendala, seperti: belum adanya sistem rekrutmen formal, pembagian tugas yang kurang terorganisir, serta keterbatasan jumlah tenaga pengajar dibandingkan jumlah santri. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat mengurangi kualitas pembelajaran

dan tujuan pendidikan tidak akan tercapai secara maksimal.

Oleh karena itu, penerapan MSDM yang baik di lembaga pendidikan harus memperhatikan kebutuhan organisasi sekaligus kesejahteraan pengajarnya. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, dan terkontrol, lembaga pendidikan seperti TPA dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi besar bagi pembinaan generasi muda.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan, perkembangan, dan pencapaian tujuan organisasi.

“Wether dan Davis (Dalam Soetrisno, 2020:4) Menyatakan bahwa sumber daya manusia Adalah “Pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Berbeda dengan sumber daya lainnya seperti modal, mesin, atau teknologi, sumber daya manusia memiliki sifat yang unik karena dilengkapi dengan pikiran, perasaan, motivasi, serta tujuan hidup masing-masing individu. Oleh karena itu, pengelolaan SDM memerlukan pendekatan yang lebih kompleks, sebab setiap individu tidak dapat diperlakukan semata-mata sebagai alat produksi. Mereka membutuhkan perhatian, pengakuan, dan kesempatan untuk

berkembang. Jika dikelola dengan baik, SDM akan menjadi motor penggerak yang mampu menciptakan inovasi dan meningkatkan daya saing organisasi.

Menurut Wether dan Davis, sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi yang memiliki peran sentral dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Mesin, teknologi, modal, maupun sarana prasarana hanya dapat berfungsi apabila ada manusia yang mampu mengelola, mengoperasikan, dan mengendalikannya. Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi tidak semata ditentukan oleh kecanggihan alat atau besarnya modal, melainkan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kualitas tersebut tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan manajerial, serta sikap dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, SDM juga memiliki peran strategis dalam membangun budaya organisasi. Nilai-nilai, norma, serta etika kerja akan terbentuk dari perilaku individu yang bekerja di dalamnya. Apabila organisasi memiliki SDM yang disiplin, inovatif, dan berkomitmen tinggi, maka budaya kerja yang positif akan tercipta, sehingga mendukung pencapaian tujuan secara lebih efektif. Sebaliknya, jika SDM yang dimiliki tidak dikelola dengan baik, maka akan muncul permasalahan

seperti rendahnya produktivitas, tingginya tingkat turnover, dan lemahnya loyalitas terhadap organisasi.

Oleh sebab itu, pemahaman mengenai pentingnya SDM sebagaimana ditegaskan oleh Flippo menjadi dasar dalam mengembangkan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga pemeliharaan tenaga kerja. Kesadaran bahwa manusia adalah aset utama membuat organisasi tidak hanya menempatkan mereka sebagai pekerja, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam mencapai kesuksesan jangka panjang.

C. Kerangka Pemikiran

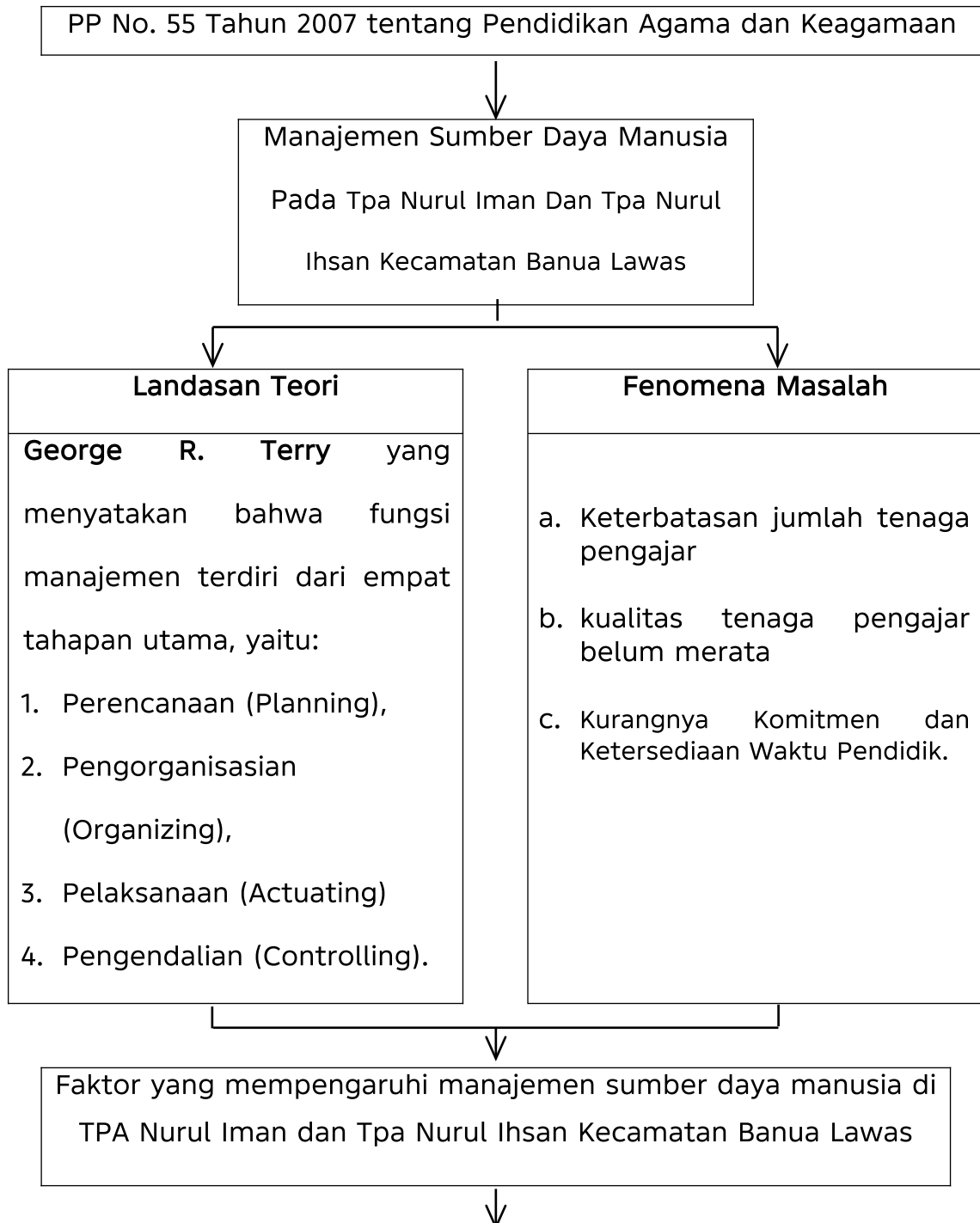
Kerangka pemikiran adalah bagian dari suatu alur pemikiran seseorang terhadap apa yang sedang dipahami untuk dijadikan sebagai acuan dalam memecahkan masalah yang sedang diteliti secara logis dan sistematis. Sesuai dengan observasi yang peneliti lakukan tentang Implementasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada TPA Nurul Iman Kecamatan Banua Lawas, maka agar peneliti tidak melebar dari pembahasan dibuatlah kerangka pemikiran yang digunakan sebagai landasan atau acuan dalam penelitian ini.

Penelitian ini dijelaskan menggunakan teori yang dikemukakan oleh **George R. Terry** yang menyatakan bahwa fungsi manajemen terdiri dari empat tahapan utama, yaitu:

1. Perencanaan (Planning),
2. Pengorganisasian (Organizing),
3. Pelaksanaan (Actuating), dan
4. Pengendalian (Controlling).

Keempat fungsi tersebut merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan dan menentukan keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada suatu lembaga. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diajukan kerangka pemikiran sebagai berikut

GAMBAR 2.1
KERANGKA PEMIKIRAN



Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan
Keagamaan Non Formal (Studi Kasus Tpa Nurul Iman dan Tpa
Nurul Ihsan Kecamatan Banua Lawas)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dilaksanakannya penelitian untuk memperoleh data yang relevan serta dapat dipertanggungjawabkan. Penelitian ini dilaksanakan di dua Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) yang berada di Kecamatan Banua Lawas, Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan, yaitu TPA Nurul Iman dan TPA Nurul Ihsan.

TPA Nurul Iman beralamat di Jalan Simpang 3 Kedondong, Desa Hariang RT 6, Kecamatan Banua Lawas. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, TPA Nurul Iman merupakan salah satu lembaga pendidikan Al-Qur'an yang memiliki peran penting dalam membentuk karakter religius anak-anak di wilayah tersebut. Kedua, TPA ini memiliki fenomena manajerial yang relevan dengan penelitian. Ketiga, lokasi ini dipilih karena aksesibilitas yang memadai serta ketersediaan data yang dibutuhkan peneliti untuk mendukung proses penelitian.

Sementara itu, TPA Nurul Ihsan beralamat di Desa Hariang RT 5, Kecamatan Banua Lawas. Pemilihan TPA Nurul Ihsan juga memiliki dasar pertimbangan. TPA ini termasuk salah satu lembaga pendidikan Al-Qur'an yang cukup aktif dalam membina anak-anak di wilayah Banua Lawas. lokasi TPA Nurul

Ihsan juga mudah dijangkau dan memiliki keterbukaan terhadap peneliti, sehingga data yang diperlukan dapat diperoleh dengan lebih akurat.

Dengan demikian, pemilihan dua lokasi penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Al-Qur'an di Kecamatan Banua Lawas.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode ini dipilih karena memberikan pemahaman yang mendalam dan mendetail terhadap fenomena sosial yang tidak dapat dijangkau dengan metode kuantitatif, seperti proses manajemen SDM di lapangan. Tujuan metode kualitatif adalah untuk menggambarkan secara menyeluruh kondisi atau situasi tertentu, dengan fokus pada makna dan konteks, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih utuh terhadap objek yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2020:15), metode penelitian kualitatif adalah "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya eksperimen), di mana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi."

C. Tipe Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian

ini adalah pendekatan kualitatif. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya untuk mengamati, mengumpulkan, serta menganalisis data guna mengungkap secara jelas bagaimana manajemen sumber daya manusia pada TPA Nurul Iman dan TPA Nurul Ihsan Kecamatan Banua Lawas, Kabupaten Tabalong..

D. Data dan Sumber Data

1. Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini terbagi 2 yaitu data primer dan data sekunder :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau yang dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian atau objek penelitian, data primer diperoleh dengan melakukan observasi dan wawancara langsung dengan informan.

b. Data Sekunder

Data sekunder didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari buku bacaan yang terkait dalam penulisan, dokumen-dokumen resmi yang mendukung dalam penulisan, surat kabar, internet, jurnal dan sebagainya yang dapat mendukung penelitian ini. Data sekunder, yaitu informasi yang didapatkan dalam bentuk dokumen, suatu informasi yang dipublikasi, sebuah laporan penelitian dari instansi maupun sumber data lain yang dapat menunjang penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data dari penelitian ini diperoleh dari informan. Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti.

“Menurut Sugiyono (2020:133) Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.”

Artinya, Purposive Sampling adalah teknik penetapan sampel dengan menentukan sampel yang sesuai dengan pengetahuan tentang tujuan atau masalah dari penelitian dan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan.

Informan yang diambil pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala TPA Nurul Iman (Ustadz Hamidullah)
2. Sekertaris TPA Nurul Iman (Ustadz Norman)
3. Bendehara TPA Nurul Iman (Ustadz Muhammad Amin)
4. Pengajar TPA Nurul Iman (Ustadzah Rina, dan Ustadz Hamsani)
5. Kepala TPA Nurul Ihsan (Pahmi S,Pd)
6. Sekertaris TPA Nurul Ihsan (Ahmadi, S,Pd)
7. Bendehara TPA Nurul Ihsan (Ustadz Ahmad Yusuf)
8. Pengajar TPA Nurul Ihsan (Ustadz Darul Khutni, dan

Ustadzah Aisyah)

9. Orang Tua Santri (Bapak Yanor, dan Ibu Ida)

10. Tokoh Agama (Bapak Aseli, dan Bapak Suriyani)

11. Tokoh Masyarakat (Bapak Umar, dan Bapak Yaasin)

Total Informan sebanyak (16 Orang)

E. Desain Operasional Penelitian

Berdasarkan judul skripsi *"Manajemen Sumber Daya Manusia pada TPA Nurul Iman dan TPA Nurul Ihsan Kecamatan Banua Lawas"*, maka disusunlah desain operasional penelitian yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia telah diterapkan di lembaga tersebut. Fungsi manajemen yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan yang menjadi aspek penting dalam mendukung keberlangsungan kegiatan belajar mengajar di TPA. Melalui desain operasional ini, peneliti berupaya menilai bagaimana sistem perekrutan tenaga pengajar, pembagian tugas dan tanggung jawab, pengaturan jam kerja, serta pengawasan terhadap kinerja tenaga pengajar berjalan dalam praktiknya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai tingkat efektivitas penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia di TPA Nurul Iman, sekaligus mengidentifikasi kendala yang dihadapi serta alternatif solusi yang dapat ditawarkan untuk

meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di lembaga tersebut.

Tabel 3.1
Desain Operasional Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Manajemen SDM Menurut George R. Terry (dalam Yusuf dkk, 2023:20)	Perencanaan (Planning)	a.Perencanaan analisis kebutuhan tenaga pengajar b.Perencanaan Perekrutan dan seleksi tenaga pengajar c. Perencanaan pelatihan untuk tenaga pengajar
	Pengorganisasian (Organizing)	a. Pembagian tugas dan penempatan tenaga pengajar b. Penetapan prosedur kerja tim perekrutan dan seleksi c. Pengaturan jadwal dan teknis program pelatihan
	Pelaksanaan (Actuating)	a.Pelaksanaan dan proses analisis kebutuhan guru b. Realisasi tahapan perekrutan dan seleksi guru c.Penerapan program pelatihan guru
	Pengawasan (Controlling)	a. Evaluasi kecukupan jumlah dan penempatan guru b. Penilaian kinerja guru hasil perekrutan dan seleksi

		c. Evaluasi efektifitas program pelatihan
--	--	---

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif ini dilakukan kegiatan berupa mengumpulkan dan mencatat data secara terperinci dari berbagai masalah yang berhubungan dengan obyek penelitian. Pelaksanaan pengumpulan data tersebut langsung dilakukan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan dan berpartisipasi dalam proses tersebut.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui dokumentasi, observasi (pengamatan), dan wawancara. Ketiga teknik pengumpulan data tersebut diharapkan dapat saling melengkapi, sehingga diperoleh informasi yang diharapkan.

1. Teknik Interview (Wawancara)

Wawancara adalah bentuk komunikasi verbal antara pewawancara langsung maupun tidak langsung dengan responden untuk memperoleh data primer dengan cara mengajukan pertanyaan dan mewawancarai responden. Penulis memilih wawancara semi terstruktur karena jenis wawancara tersebut lebih fleksibel. Dalam pelaksanaannya, wawancara tetap berpedoman kepada pedoman wawancara, namun tidak terpaku, sehingga

penulis dapat mengembangkan permasalahan. Wawancara berpedoman merupakan teknik wawancara yang digunakan dalam sebuah penelitian dengan cara mempersiapkan daftar pertanyaan secara tertulis dan digunakan dalam proses pengumpulan data. Adapun tahapan wawancara yang akan dilaksanakan antara lain :

- a. Menentukan tujuan wawancara
- b. Menentukan siapa saja yang akan menjadi informan penelitian
- c. Mempersiapkan pedoman wawancara
- d. Melakukan proses wawancara dengan informan, dengan menggunakan beberapa media pendukung, seperti voice recorder, video, buku catatan untuk mencatat poin penting, dll.
- e. Interpretasi hasil wawancara
- f. Melakukan transkrip wawancara

2. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode dalam pengumpulan data berupa catatan yang dapat dipertanggungjawabkan serta menjadi alat bukti. Teknik ini digunakan sebagai salah satu kelengkapan data dengan mengumpulkan data-data berupa catatan, foto-foto, dan gambaran tentang tempat lokasi.

3. Teknik Observasi

Observasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah untuk mengamati secara langsung tindakan apa saja yang dilakukan pihak petugas untuk mendapatkan data dengan melihat, mengamati, dan mencatat mengenai hal-hal yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

G. Teknik Analisis Data

“Menurut Sugiyono (2020:319), analisis data kualitatif merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Data tersebut diorganisasikan ke dalam kategori, dijabarkan ke dalam unit-unit, disintesis, disusun ke dalam pola, dipilih hal-hal yang penting, dan ditarik kesimpulan agar mudah dipahami oleh peneliti maupun orang lain.”

Analisis data kualitatif tidak hanya berhenti pada tahap pengorganisasian data, melainkan juga menuntut peneliti untuk mampu memberikan interpretasi secara mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Dengan kata lain, peneliti tidak sekadar menyajikan data apa adanya, tetapi juga menggali makna di balik data tersebut sehingga mampu menjawab fokus penelitian. Proses ini membutuhkan kemampuan berpikir kritis, reflektif, serta kepekaan dalam memahami konteks sosial maupun budaya yang melatarbelakangi data.

Selain itu, analisis data kualitatif juga bersifat iteratif, artinya peneliti dapat kembali ke lapangan untuk memperdalam informasi yang masih dirasa kurang atau memverifikasi temuan awal. Hal ini membuat analisis kualitatif menjadi lebih fleksibel, karena memungkinkan adanya

penyesuaian dan pendalaman data sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dengan demikian, hasil analisis yang diperoleh tidak hanya valid, tetapi juga lebih kaya makna dan relevan dengan realitas yang diteliti.

H. Uji Kredibilitas Data

Menurut Sugioyono (2020: 365) uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif ada enam cara yaitu:

1. Perpanjangan Pengamatan

Dengan perpanjangan penelitian kembali kelapangan, melakukan pengamatan, wawancara dengan informan yang pernah ditemui atau informan baru, hubungan peneliti dan narasumber akan semakin terbentuk rapport, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Bila telah terbentuk raport, maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian, dimana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu perilaku yang di pelajari.

2. Meningkatkan Ketekunan

Berati melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti.

3. Triangulasi

Dalam pengajuan kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

4. Analisis Kasus Negative

Kasus negative adalah kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga pada saat tertentu. Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahan bertentangan dengan data yang dikemukakan.

5. Menggunakan Bahan Referensi

Menggunakan bahan referensi adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditentukan oleh peneliti. Data tentang integrasi manusia, atau gambaran suatu keadaan, dan foto-foto. Alat bantu perekam data dalam penelitian kualitatif, seperti Handphone, alat rekam suara untuk mendukung kredibilitas data yang telah ditemukan peneliti.

6. Tahap Pemeriksaan Anggota

Tujuan membercheck adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jadi tujuan membercheck adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informasi.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim. Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 78.

Anonim. Republik Indonesia. (2007). *Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan*. Lembaran Negara RI Tahun 2007 Nomor 124.

Anonim. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai. (2021). *Pedoman Skripsi*. Amuntai: STIA Amuntai.

Hestanto. (2024, Mei 23). Teori Manajemen Menurut George R. Terry. Diakses 20 September 2025, Dari <https://www.hestanto.web.id/teori-manajemen-menurut-george-r-terry/>

Hidayanti (2022). "Manajemen Perpustakaan Dalam Meningkatkan Minat Baca Pengunjung Pada Perpustakaan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara" (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai).

Rosiana, D. (2024). Implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia pada Taman Pendidikan Al-Qur'an Baiturrahman Kecamatan Samarinda Ulu. Skripsi. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Samarinda.

Soetrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
(PrenadaMedia Group)

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D. Solok : Bandung (Alfabeta)

Yusuf, M., Haryanto, C., Husainah, N., & Nuraeni. (2023) Teori Manajemen. Solok : Yayasan Pendidikan Cendikia Muslim.

