

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MEMBENTUK KUALITAS BACA AL QUR'AN  
SANTRI DI YAYASAN AL FALAH M.A.  
BOBOSAN PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Sosial (S.Sos)**

**IAIN PURWOKERTO**

**Oleh :  
ANISA ARBIYANTI  
NIM: 1617103004**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PURWOKERTO  
2020**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anisa Arbiyanti

NIM : 1617103004

Jenjang : S-1

Fakultas : Dakwah

Program Studi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa naskah skripsi yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membentuk Kualitas Baca Al Qur’an Santri di Yayasan Al Falah MA Bobosan Purwokerto” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa pencabutan skripsi gelar akademik yang saya peroleh.

Purwokerto, 29 Mei 2020

Yang menyatakan



Anisa Arbiyanti

NIM:1617103004

IAIN PURW

**PENGESAHAN**  
Skripsi Berjudul:

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBENTUK KUALITAS BACA  
AL QUR'AN SANTRI DI YAYASAN AL FALAH MA BOBOSAN PURWOKERTO**

yang disusun oleh Saudara: **Anisa Arbiyanti**, NIM. 1617103004, Program Studi **Manajemen Dakwah** Jurusan **Manajemen Dakwah**, Fakultas Dakwah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, telah diujikan pada tanggal: **11 Juni 2020**, dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos.)** pada sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing,



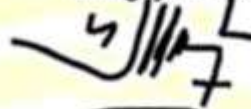
Dr. Musta'in, S.Pd, M.Si  
NIP 19710302 200901 1 004

Sekretaris Sidang/Penguji II,



Imam Alfi, M.Si  
NIP 19860606 201801 1 001

Penguji Utama,



Umi Halwati, M.Ag  
NIP 19840819 201101 2 011

**IAIN PURWOKERTO**

Mengesahkan,

Tanggal 24-6-2020

Dekan,



  
Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag.  
NIP 19691219 199803 1 001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Dakwah  
IAIN Purwokerto  
di Purwokerto

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Setelah melakukan bimbingan, koreksi dan perbaikan terhadap naskah skripsi dari:

Nama : Anisa Arbiyanti  
NIM : 1617103004  
Fakultas/Jurusan : Dakwah / Manajemen Dakwah  
Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membentuk Kualitas Baca Al Qur'an Santri di Yayasan Al Falah MA Bobosan Purwokerto


Dengan ini menyatakan bahwa naskah skripsi tersebut dapat diujikan dalam sidang munaqosyah.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

**IAIN PURWOKERTO**

Purwokerto, 30 Mei 2020

Pembimbing

  
Dr. Musta'in, S.Pd., M.S.I.  
NIP: 19710302 200901 1 004.

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBENTUK  
KUALITAS BACA AL QUR'AN SANTRI DI YAYASAN AL FALAH MA  
BOBOSAN PURWOKERTO**

**ANISA ARBIYANTI**

**1617103004**

**ABSTRAK**

Sebaik-baik umat Islam adalah mereka yang mau belajar dan mengajarkan Al Qur'an, sebab Al Qur'an merupakan Kalam Allah yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW dengan perantara Malaikat Jibril 'Alaihissalam sehingga mempelajari dan membacanya merupakan suatu ibadah. Dalam membaca Al Qur'an hal yang perlu diperhatikan adalah ketepatan *tajwid* serta *makhrajul huruf*, untuk dapat membaca Al Qur'an dengan baik dan tepat maka harus ada upaya untuk belajar serta seorang guru untuk mengajarkan. Lembaga Pendidikan Al Qur'an juga menjadi wadah dalam proses belajar membaca Al Qur'an, yang di dalamnya terdapat Manajemen Sumber Daya Manusia. Apabila pengelolaan SDM dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan Tenaga Kerja yang baik, sehingga kualitas seorang guru dalam mengajarkan membaca Al Qur'an baik akan menghasilkan kualitas baca Al Qur'an yang baik pula pada santri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia dalam membentuk kualitas baca Al Qur'an Santri di Yayasan Al Falah MA Bobosan Purwokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Dalam menghasilkan data penelitian ini menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu pertama, analisis data sebelum di lapangan, kedua, analisis data selama di lapangan, ketiga, analisis data selesai di lapangan. Hasil penelitian ini menyimpulkan Manajemen SDM di Al Falah Bobosan tersusun berdasarkan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan. Dalam merekrut SDM, seorang tenaga kerja di Yayasan Al Falah baik pengurus maupun guru harus memiliki *syahadah* melalui proses *Tashih* dengan penempuh belajar di Lembaga Pendidikan Al Qur'an (LPQD) Al Falah MA. Untuk menjaga kualitas bacaan Al Qur'an guru, setiap satu minggu sekali dilakukan *Muthola'ah* dengan tujuan pengembangan kualitas SDM. Terbentuknya kualitas Baca Al Qur'an yang baik dan tepat dibuktikan dengan berbagai macam prestasi yang diraih oleh santri baik tingkat cabang maupun tingkat nasional.

**Kata Kunci: Manajemen SDM, Kualitas Baca Al Qur'an**

## MOTTO

خَيْرُكُمْ مَنْ تَعَلَّمَ الْقُرْآنَ وَعَلَّمَهُ

Sebaik-baik diantaramu yaitu orang yang belajar Al Qur'an dan mengajarkannya.<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup>Hadits Riwayat Bukhari, *Kitab Jami'us Shoghir Fil Ahadisil Basyir An Nadzir*, karya Jalaludin Abdurrahman bin Abi Bakar Assuyuti, Th. 119 H, Hlm. 12

## PERSEMBAHAN

Perjuangan merupakan pengalaman berharga yang menjadikan kita manusia yang berkualitas. Sembah sujud syukur kepada Allah SWT yang telah memberi saya kekuatan dan membekali dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan, semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depan saya dalam meraih cita-cita. Shalawat serta salam selalu terlimpahkan kekehariban Rasulullah Muhammad SAW. Untuk itu saya persembahkan skripsi ini untuk:

Kedua orangtua saya, Ibu yang menjadi madrasah pertama membimbing mengajarkan segala hal dengan sabar dan penuh cinta. Kepada Abah yang tiada lelah menemani dan memberi motivasi. Segala dukungan, perhatian dan doa Ibu dan Abah tidak dapat saya balas hanya dengan selebar ucapan dalam kertas.

Saya persembahkan juga untuk kakak-kakak saya, Soimatun, Siti Khanifah, Fatola, Agus Salim, Waluyo Ariyanto dan keponakan-keponakan saya yang senantiasa memberi cinta dan kasih sayang, terimakasih atas perhatian, doa dan dukungannya semoga keberkahan menyertai hidup kalian.

Saya persembahkan juga untuk Bapak Musta'in dosen pembimbing skripsi saya. Saya haturkan terimakasih atas segala nasehat, dan arahnya sehingga menjadikan skripsi ini berkualitas, serta terimakasih atas ilmu yang selama ini diberikan kepada saya dengan rasa tulus dan ikhlas.

Saya persembahkan juga untuk Faqih Hakim, yang senantiasa tiada henti memberi semangat dan doanya, semoga kesuksesan senantiasa menyertaimu.

Teruntuk beliau Ibu Nyai Samrotuzzahro, Abah Kyai Ahmad Nailul Basith. Terimakasih telah melimpahkan Doa dan Keberkahannya sehingga dapat mempermudah disetiap jalam menuntut ilmu.

Teruntuk teman seperjuangan yang saling memberi motivasi dan membantu Salma Fatharani, Leli Kurniatin, Wiwit Fajar, teman-teman di Pondok Pesantren Rodhotul 'Uluum. Serta teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Dan yang terakhir saya persembahkan skripsi ini untuk Yayasan Al Falah MA Bobosan semoga dapat bermanfaat dan menjadi bahan rujukan untuk

kedepannya, terimakasih kepada Ibu Sangidah yang membimbing dan mengarahkan saya dalam hal keperluan penelitian untuk kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.





## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tetap tercurah kepada Rasulullah SAW beserta keluarga, sahabat, dan semua pengikut-Nya.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto. Adapun judul skripsi ini adalah “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membentuk Kualitas Baca Al Qur’an Santri di Yayasan Al Falah Bobosan Purwokerto”.

Penulis menyadari banyak pihak yang terlibat dan telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Dr. KH. Moh Roqib, M.Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Abdul Basit , M.Ag., Dekan Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Dr. Muskinul Fuad, M.Ag., Wakil Dekan 1 Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Dr. Hj. Khusnul Khotimah, M.Ag., Wakil Dekan II Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Dr. Musta’in, S.Pd, M.Si., Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, sekaligus Dosen Pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
6. Arsam, M.S.I., Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
7. Segenap Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

8. Kedua orang tua penulis Ibu Kasmiyati dan Bapak Sohir yang tidak pernah lelah memberikan doa, dorongan dan semangat penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Keluarga besar Al Falah MA Bobosan Purwokerto, beliau Bapak Kyai Imam Mujahid, Ibu Nyai Halimatus Sa'diyah, serta seluruh pengurus Yayasan dan Dewan Asatid yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman Manajemen Dakwah angkatan 2016, terimakasih untuk memori yang kita rajut setiap harinya, atas tawa yang setiap hari kita miliki, dan atas solidaritas yang luar biasa. Sehingga masa kuliah selama 4 tahun ini menjadi lebih berarti. Semoga saat-saat indah itu akan selalu menjadi kenangan yang paling indah.
11. Keluarga besar Pondok Pesantren Rodhotul 'Uluum Purwokerto.
12. Keluarga KKN 44 kelompok 36 Desa Gumingsir, Kabupaten Banjarnegara.
13. Keluarga PPL Al Ma'wa Tour and Travel Cilacap (Liza, Nisah, Leli, Bagus, Yoyo)
14. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tak ada kata yang dapat penulis ungkapkan untuk menyampaikan rasa terimakasih, melainkan do'a semoga amal baik dan segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan yang lebih dari Allah SWT. *Aamin*. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dan peningkatan mutu skripsi ini.

Purwokerto, 29 Mei 2020



Anisa Arbiyanti

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Kerangka Konseptual dan Operasional.....	5
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Sistematika Penulisan.....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen.....	14
1. Pengertian Manajemen.....	14
2. Fungsi Manajemen .....	15
B. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
a. Fungsi Organisasional.....	18
b. Fungsi Operasional.....	21
3. Tujuan-tujuan Manajemen SDM.....	21

C. Tinjauan Tentang Membentuk Kualitas Baca Al Quran Santri .....	24
1. Pengertian Membentuk Kualitas .....	24
2. Pengertian Baca Al Qur'an .....	25
3. Santri .....	26
4. Kyai .....	27
5. Guru/Ustadz .....	28
6. Metode Qiroati .....	30
D. Tinjauan Tentang Yayasan.....	32

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	36
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	37
D. Sumber Data .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
1. Metode Observasi.....	37
2. Wawancara.....	39
3. Dokumentasi .....	41
F. Analisis Data .....	42

### **BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA**

A. Deskripsi Pondok Pesantren Al Falah MA .....	45
1. Letak geografis .....	45
2. Sejarah Yayasan Al Falah MA.....	45
3. Visi dan Misi .....	49
4. Profil Yayasan Pondok Pesantren Al Falah MA.....	50
B. Latar Belakang Implementasi Manajemen SDM.....	54
1. Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Pondok Pesantren Al Falah.....	54
2. Perencanaan dan Pelaksanaan Manajemen SDM Yayasan Pondok Pesantren Al Falah .....	58
C. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia .....	60
1. Analisis Perencanaan Pengelolaan Yayasan Pondok Pesantren Al Falah.....	60

2. Analisis Pelaksanaan Pengelolaan Yayasan Pondok Pesantren Al Falah.....	60
3. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Yayasan Pondok Pesantren Al Falah dalam Membantu Kualitas Baca Al Qur'an	72

**BAB V PENUTUP**

A. SIMPULAN .....	78
B. SARAN .....	79
C. PENUTUP.....	80

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Fungsi Utama dan Fungsi Organisasional .....	18
Tabel 2. Jumlah santri Al Falah .....	53
Tabel 3. Daftar Ustadz dan Ustadzah di Al Falah.....	53
Tabel 4. Fungsi Organisasional dan Fungsi Utama MSDM Al Falah	



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Proses perekrutan SDM Jumlah santri Al Falah

Gambar 2. Skema Perekrutan Guru di Al Falah MA.



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi
2. Sertifikat Baca Tulis Al-Qurán dan Praktik Pengamalan Ibadah (BTA/PPI)
3. Sertifikat Kuliah Kerja Nyata (KKN)
4. Sertifikat Praktik Pengalaman Lapangan (PPL)
5. Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal
6. Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
7. Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab
8. Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris
9. Sertifikat Ujian Aplikasi Komputer
10. Transkrip Akademik Terakhir
11. Sertifikat lain-lain
12. Dokumentasi Penelitian
13. Daftar Riwayat Hidup



IAIN PURWOKERTO



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Al Qur'an adalah Kalam Allah yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW dengan perantara malaikat Jibril 'alaihissalam, dimulai dengan surat Al-Fatihah dan diakhiri dengan surat An-Nash, dan ditulis dengan mushaf-mushaf yang disampaikan kepada umat islam secara mutawatir (oleh banyak orang), serta mempelajari dan membacanya merupakan suatu ibadah.<sup>1</sup> Membaca dan mempelajari Al Qur'an adalah suatu ibadah, seperti dalam hadits Nabi SAW:

الْمَاهِرُ بِالْقُرْآنِ مَعَ السَّفَرَةِ الْكِرَامِ الْبَرَّةِ وَالَّذِي يَقْرَأُ الْقُرْآنَ وَيَتَتَعْتَعُ فِيهِ وَهُوَ عَلَيْهِ شَاقٌّ لَهُ أَجْرَانِ.

Orang yang ahli dalam al Qur'an akan berada bersama malaikat pencatat yang mulia lagi benar, dan orang terbata-bata membaca al Qur'an sedang ia bersusah payah (mempelajarinya), maka baginya pahala dua kali.<sup>2</sup>

Hadits diatas menggambarkan bahwa orang yang terbata-bata dalam belajar Al Qur'an namun berusaha dengan sungguh-sungguh dalam mempelajarinya maka akan mendapatkan pahala, dan orang yang ahli dalam Al Qur'an bersama para malaikat. Sehingga begitu agungnya orang yang membaca dan belajar Al Qur'an. Dalam membaca Al Qur'an cara membaca tentunya menjadi hal yang sangat diperhatikan, ilmu yang mempelajari cara membaca Al Qur'an yang baik dan benar adalah ilmu Tajwid. Dalam ilmu tajwid sudah diatur bagaimana menyebut masing-masing huruf, hukum panjang dan pendek, bacaan yang harus berdengung, hukum idzhar, idham, iqlab, ikhfa', dan hukum-hukum lainnya, dapat dilakukan dengan *jahr* (suara keras), *sirr* (lirih) atau membaca didalam hati.<sup>3</sup>

Dalam mempelajari cara membaca Al Qur'an yang baik dan benar perlu adanya seorang guru yang ahli dalam membaca Al Qur'an serta dilakukan sejak usia dini, sehingga dapat menghasilkan kualitas bacaan Al Qur'an yang sesuai dengan dengan *Tajwid*. Dalam hal ini sebuah lembaga pendidikan Al

---

<sup>2</sup>Hadits Riwayat Muslim, Kitab Jami'us Shoghir Fil Ahadisil Basyir An Nadzir, karya Jalaludin Abdurrahman bin Abi Bakar Assuyuti, Th. 119 H, Hlm. 185

<sup>3</sup>Ali Mas'ud, *Buku Pegangan Qari' Qari'ah upaya Peningkatan Seni Baca Al Qur'an dalam MTQ*, (Banyumas: Majelis MTQ Al Kirom, 2014), hlm. 2

Qur'an menjadi peran utama bagi terbentuknya kualitas baca Al Qur'an yang baik untuk anak, tentunya dengan standar kualitas yang baik bagi para guru dan lembaga pendidikan Al Qur'an itu sendiri. Kualitas guru pendidik yang baik berasal dari keberhasilan dalam mengatur tenaga kerja dalam lembaga pendidikan yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu kualitas dan kuantitas, dimana kuantitas menyangkut jumlah SDM terhadap pembangunan sebuah organisasi maupun perusahaan sedangkan kualitas menyangkut mutu SDM.<sup>4</sup> Sehingga manajemen terhadap Sumber Daya Manusia yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi maupun lembaga pendidikan tersebut.

Secara umum Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Atau manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.<sup>5</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, sudah merupakan tugas Manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin, Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*).<sup>6</sup>

Manajemen SDM yang baik tentunya menghasilkan sebuah kualitas yang baik pula, dalam hal ini penulis mengambil objek penelitian di Yayasan Al Falah MA. Yayasan adalah badan hukum yang tidak mempunyai anggota, dikelola oleh sebuah pengurus dan didirikan untuk tujuan sosial (mengusahakan layanan dan bantuan seperti sekolah, rumah sakit dan lain

---

<sup>4</sup>A. Halim dkk, *Manajemen Pesantren*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), hlm. 3-5

<sup>5</sup>Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*, (Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing, 2018), hlm. 3

<sup>6</sup>TIM Dosen Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Program Study Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Wijaya Putra, 2009, hlm. 4

sebagainya)<sup>7</sup>. Yayasan Al Falah Machfud Ashari atau Yayasan Al Falah MA terletak di Jalan KS. Tubun No. 1B Dusun II, Bobosan, Kecamatan Purwokerto Utara, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Yayasan Al Falah MA sudah memiliki penataan administrasi yang baik dan teratur, sebagai penopang lembaga pendidikan yang telah memiliki izin terhitung pada 24 Agustus 2015, yang tercatat dalam akta Notasris dengan nama Bambang Sudrajat W. SH. Fungsi berdirinya Yayasan ini agar penataan organisasi dapat diatur dengan baik sesuai ketentuan yang telah ditetapkan bersama. Sehingga nantinya ketika ada agenda yang direncanakan dapat diketahui bersama dan bila terjadi sesuatu dapat diselesaikan bersama dengan naungan yayasan ini.<sup>8</sup>

Yayasan Al Falah MA terdiri dari beberapa lembaga pendidikan diantaranya yaitu Pondok Pesantren *Tahfidz* Al Qur'an Al Falah MA, TPQ (Taman Pendidikan Qur'an) usia balita atau Kelas Balita, Taman Kanak-Kanak (TK), kelas SD, serta kelas dewasa yang dikelola oleh Lembaga Pendidikan Qur'an Dewasa (LPQD).<sup>9</sup> Lembaga pendidikan di Al Falah lebih menekankan pada metode membaca Al Qur'an yaitu menggunakan metode Qiroati. Metode Qiroati adalah suatu model dalam belajar membaca Al Qur'an secara langsung (tanpa dieja) dan menggunakan atau menerapkan pembiasaan membaca *tartil* sesuai dengan kaidah tajwid.<sup>10</sup> Metode Qiroati pertama kali disusun oleh KH Dachlan Salim Zarkasyi, penamaan Qiroati secara bahasa berarti bacaan saya. Secara istilah, metode Qiroati adalah metode membaca Alquran langsung, baik *makhraj*, huruf, maupun tajwidnya, langsung dibaca *tartil* dan benar tanpa mengenalkan huruf, harakat, tajwidnya lebih dahulu (mengeja), guru hanya menerangkan pokok pelajaran (cara membacanya) dan memberi contoh bacaan dengan *tartil* dan benar.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia

<sup>8</sup>Yayasan Al Falah MA, *Sejarah Pendirian Ponpes Al Falah MA*, dikutip di: <http://alfalhabobosan.blogspot.com/2017/07/sejarah-pendirian-pon-pes-al-falah.html>, pada pukul 12.42 tanggal 15 November 2019.

<sup>9</sup>Wawancara dengan Bu Sangidah, tanggal 14 November 2019 di Al Falah MA Bobosan Purwokerto, beliau adalah dewan asatidz yang mengampu di Kelas TK Al Falah.

<sup>10</sup>Ahmad Faisal Nasution, "Metode Pembelajaran Membaca Al Qur'an", *Jurnal Universitas Sumatra Utara*, hlm 2

<sup>11</sup>Ahmad Izzan dan Dindin Moh Saepudin, *Metode Pembelajaran Al Qur'an*, (Bandung, 2018), hlm. 28-29

Di lembaga pendidikan Al Falah yang terdiri dari berbagai usia telah berhasil mengimplementasikan metode *Qiro'ati* dalam membaca Al Qur'an, ini dibuktikan pada kualitas membaca para santri yang sesuai dengan kaidah dan hukum tajwid. Bahkan tidak sedikit dari mereka yang belajar di lembaga pendidikan Al Falah telah berhasil membawa nama baik Yayasan dengan menjuarai beberapa cabang lomba, diantaranya yaitu lomba hafalan surat pendek (juz 30) juara satu diraih oleh Nadia Najmu Tsaqib, lomba *tahfidz* Al Qur'an di IAIN Purwokerto, bahkan menjuarai beberapa kategori lomba CCQ (Cerdas Cermat Qur'an) *Tahfidzul* Qur'an dalam lomba Festival Qiro'atil sedunia yang diselenggarakan di Semarang setahun sekali, mereka yang mewakili lomba hampir selalu mendapatkan juara harapan dari berbagai provinsi dan bahkan berbagai Negara, dan beberapa lomba lain yang menekankan pada bacaan Al Qur'an. Serta tidak sedikit dari mereka yang mengaji di Al Falah juga mendapat juara lomba ketika mengikuti lomba mewakili sekolahnya dalam kategori lomba Baca Al Qur'an.

Hal itulah yang menjadikan Yayasan ini banyak peminatnya, dan tidak sedikit orang tua yang menginginkan anaknya belajar atau mengaji di Al Falah. Sehingga dengan seiring berjalannya waktu dan semakin bertambahnya keinginan masyarakat, banyak orang tua yang mendaftarkan anaknya yang masih usia dibawah 2 tahun untuk bisa masuk belajar di Al Falah. Para santri dan siswa yang belajar di Al Falah juga dari berbagai kalangan serta berbagai penjuru kota. Daftar tunggu untuk mendapatkan giliran masuk di Al Falah sangat administratif dan tertata, setiap pendaftar yang datang saat pendaftaran dibuka harus mengantri menunggu panggilan dari pihak lembaga pendidikan Al Falah. Siswa yang mendapat panggilan adalah mereka yang sudah berusia 3 tahun lebih, kemudian akan masuk di Kelas Balita dan seterusnya ke kelas yang lebih tinggi. Tertariknya orang tua kepada Lembaga Pendidikan Al Falah tidak hanya pada metode membaca Al Qur'an nya saja namun mereka juga diajarkan akhlak, etika, sopan santun serta ditekankan pada kedisiplinannya.

Dibalik sebuah keberhasilan santri dan siswa siswi di Lembaga Pendidikan ini adalah adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik tertata dan tersusun rapi, yang kemudian keseluruhan tadi dikemas menjadi

satu disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia atau disebut MSDM. Manajemen SDM yang efektif memerlukan strategi Manajemen Sumber Daya manusia yang koheren dan efektif.<sup>12</sup>

Dalam mencetak santri-santri yang memiliki kualitas membaca Al Qur'an sangat baik Yayasan Al Falah MA sangat menjaga peran penting Sumber Daya Manusia dalam berlangsungnya belajar mengajar. Dalam hal ini yaitu proses *rekrutmen* Ustadz dan Ustadzah dalam Lembaga Pendidikannya tidaklah sembarangan memilih. Ustadz ustadzah yang mengampu harus memiliki *syahadah* (ijazah) sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pihak Yayasan. *Syahadah* tersebut diperoleh harus melalui beberapa tahap dan bersedia mengikuti pendidikan Qiro'ati di Yayasan tersebut melalui Lembaga Pendidikan Qur'an Dewasa (LPQD) yang nantinya akan dilakukan seleksi untuk menjadi Ustadz dan Ustadzah. Dalam menciptakan kualitas pendidikanpun Yayasan Al Falah selalu memantau dan melakukan bimbingan kepada guru dan Uatadz Ustadzah yang di pimpin oleh pengasuh Yayasan Al Falah. Serta keistiqomahan dalam menjalankan tadarus setelah selesai mengajar serta kegiatan *muthola'ah*. Sehingga hasil dari pembelajaran sesuai dengan target yang ditentukan.

Melihat proses perekrutan Guru di Al Falah menjadikan tolak ukur dan cerminan Lembaga Pendidikan Al Qur'an lainnya dalam menjaga kualitas membaca Al Qur'an, mengingat dizaman modern ini banyak Taman Pendidikan Al Qur'an (TPQ) atau Lembaga Pendidikan Al Qur'an yang tidak memperdulikan kualitas SDMnya. Sedangkan di Yayasan Al Falah salah satu syarat untuk menjadi Guru adalah memiliki Syahadah/Sertifikasi, hal itulah yang tidak dimiliki oleh Lembaga Pendidikan Al Qur'an lainnya. Oleh karena itu, dalam permasalahan tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dituangkan di dalam proposal skripsi dengan judul **“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBENTUK KUALITAS BACA AL QUR'AN SANTRI DI YAYASAN AL FALLAH M.A. BOBOSAN PURWOKERTO”**.

---

<sup>12</sup>Pedoman Pelatihan Untuk Manajer dan Pekerta, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kerjasama dan Usaha yang Sukses*, (Jakarta: International Labour Organisation, 2013), hlm. 3

## B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran judul, maka perlu sekali adanya Penegasan Istilah yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini. Adapun Istilah-istilah yang perlu ditegaskan pengertiannya adalah :

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, atau suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.<sup>13</sup> Menurut Mary Parker Follet manajemen adalah *the art of getting things done through people*, yaitu sebagai suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu dilakukan melalui orang lain. sedangkan menurut Durbin manajemen adalah suatu proses menggunakan sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning dan decision making, organizing, leading dan controlling*.<sup>14</sup> Manajemen dapat diartikan aktivitas menertibkan, mengatur dan berpikir yang dilakukan seseorang, sehingga ia mampu mengemukakan, menata, dan merapikan segala sesuatu yang ada disekitarnya, melalui prinsip-prinsip serta menjadikan hidup selaras dan serasi dengan yang lainnya.<sup>15</sup> Maka Manajemen adalah suatu proses mengatur, menata, dan merapikan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan.<sup>16</sup> Sehingga Sumber Daya Manusia adalah seseorang atau tenaga kerja yang mengerjakan suatu pekerjaan dalam organisasi maupun perusahaan.

Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk

---

<sup>13</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2006) hlm. 1

<sup>14</sup>Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) hlm. 9-10

<sup>15</sup>Muhammad munir dan wahyu ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Prenada Media, 2006) hlm. 9

<sup>16</sup>Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009), hlm. 1

memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>17</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia atau Manajemen SDM juga diartikan sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>18</sup>

Maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang sistematis dan tertata dalam mengatur sebuah Sumber Daya Manusia atau dalam hal ini tenaga kerja untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan dalam hal ini adalah sebuah Yayasan yang didalamnya mencakup Lembaga Pendidikan

## 2. Kualitas Membaca

Kuatitas adalah tingkatan baik dan buruknya sesuatu atau derajat atau taraf.<sup>19</sup> Maka kualitas adalah sebuah tingkatan sesuatu terhadap baik buruk atau derajat atau tingkatan sesuatu.

Membaca merupakan suatu kegiatan membedakan huruf dengan mata dan telinga agar tidak dibingungkan oleh posisinya nanti jika tampak dalam bentuk tulisan atau terdengar dalam bentuk lisan (Plato).<sup>20</sup> Maka kualitas membaca adalah terukurnya baik dan buruk dalam membaca, dalam penelitian ini kualitas membaca adalah terukurnya baik dan buruk, benar dan salah dalam membaca Al Qur'an.

## 3. Al Qur'an

Al Qur'an adalah kalam Allah Swt dan diturunkan kepada Nabi Muhammad Saw dengan membawa misi utama sebagai petunjuk bagi seluruh umat manusia.<sup>21</sup> Al Qur'an Merupakan kitab suci umat Islam yang diturunkan Allah kepada Nabi Muhammad Saw sekaligus sebagai mukjizat.<sup>22</sup> Maka Al Qur'an adalah kitab suci umat Islam yang diturunkan

---

<sup>17</sup>Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publizer, 2014), hlm.4

<sup>18</sup>Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*, (Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing, 2018), hlm. 3

<sup>19</sup> KBBI

<sup>20</sup>Kholid A. Harras, "Hakikat dan Proses Membaca", *Jurnal Modul 1*, hlm. 11

<sup>21</sup>Imam Muhsin, *Al Qur'an dan Budaya Jawa dalam Tafsir Al Huda Karya Bakri Syahid*, (Yogyakarta: Elsaq Press, 2013), hlm. 163

<sup>22</sup>Muhammad Roihan Daulay, "Studi Pendekatan Al Qur'an", *Jurnal Thariqoh Ilmiah* Vol 01 No 01 Januari 2014, hlm. 31

Allah kepada Nabi Muhammad Saw yang membawa misi utama yaitu sebagai petunjuk bagi umat Islam.

#### 4. Guru

Guru artinya orang yang pekerjaannya mengajar.<sup>23</sup> Menurut UU Nomor 14 tahun 2005 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.<sup>24</sup> Yang dimaksud Guru dalam penelitian ini adalah seseorang yang menngajarkan membaca Al Qur'an dari tidak mengetahui sampai mampu membaca Al Qur'an dengan baik dan benar.

Maka dapat disimpulkan kualitas membaca Al Qur'an adalah sebuah tolak ukur baik dan tidaknya atau benar dan salahnya atau tepat dan tidaknya dalam membaca kitab suci Al Qur'an.

#### 5. Yayasan

Yayasan adalah badan hukum yang didirikan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan.<sup>25</sup> Maka Yayasan adalah sebuah badan hukum yang didirikan oleh sekelompok orang atau organisasi baik dalam bidang sosial, keagamaan, pendidikan atau kemanusiaan untuk mencapai tujuan tertentu.

#### 6. Metode Qiroati

Kata Qiroati secara bahasa berarti bacaan saya. Secara istilah, metode Qiroati adalah metode membaca Al Qur'an langsung, baik *makhraj*, huruf, maupun tajwidnya, langsung dibaca tartil dan benar tanpa mengenalkan huruf, harakat, tajwidnya lebih dahulu (mengeja), guru hanya menerangkan pokok pelajaran (cara membacanya) dan memberi contoh bacaan dengan tartil dan benar. Qiroati berarti sebuah sumber bacaan yang unggul dan bermanfaat bagi pembacanya.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup>KBBI

<sup>24</sup>Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005

<sup>25</sup>Y. Sogar Simamora, "Karakteristik Pengelolaan Badan Hukum Yayasan di Indonesia", *Jurnal Rechts Vinding*, Vol. 1 No. 2, September 20112, hlm. 1

<sup>26</sup>Ahmad Izzan dan Dindin Moh Saepudin, *Metode Pembelajaran Al Qur'an*, (Bandung, 2018), hlm. 28-29



Metode Qiraati dalam penelitian ini adalah metode membaca Al Quran yang digunakan di Al Falah dalam mengajarkan cara baca Al Quran kepada santrinya.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang dikaji yaitu tentang manajemen sumber daya manusia dalam membentuk kualitas membaca Al Qur'an di Yayasan Al Falah MA Bobosan Purwokerto, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah, yaitu Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Al Falah MA Bobosan dalam membentuk kualitas membaca Al Qur'an?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang penelitian yang dilakukan, yaitu untuk mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia yang digunakan di Yayasan Al Falah MA Bobosan dalam membentuk kualitas membaca Al Qur'an.

#### 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu :

##### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat bagi kedepannya agar dapat memperkaya khazanah keilmuan pada umumnya dan ilmu dakwah, lebih khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia di Yayasan Al Falah Bobosan Purwokerto dan bisa sebagai bahan referensi dan tambahan pustaka pada perpustakaan IAIN Purwokerto.

##### b. Manfaat Praktis

##### 1. Bagi Pimpinan Yayasan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang konstruktif dan obyektif dalam upaya untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia

##### 2. Bagi Peneliti yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi pijakan dalam perumusan desain penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan lebih komprehensif khususnya yang berkenaan dengan penelitian.

#### **E. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka atau telaah pustaka juga disebut dengan literatur yaitu mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti atau kajian yang ada dan tidaknya penelitian yang mirip dengan penelitian yang akan diteliti. Adapun beberapa karya tulis yang hampir memiliki kesamaan penelitian ini :

Skripsi Bryan Adji Anastama, mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2019 yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darussalam, Dukuwaluh Purwokerto*<sup>27</sup> Penelitian ini menjelaskan pentingnya memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Manajemen Sumber daya manusia lebih menitik beratkan pada faktor produksi tenaga kerja. Namun demikian tidak tidak disangkal bahwa manajemen sumber daya manusia tidak dapat mengabaikan seluruhnya hal-hal yang berhubungan dengan produksi tenaga kerja. Jadi dalam manajemen sumber daya manusia harus ada pembagian tanggungjawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yang telah ditetapkan berjalan dengan suatu sistem. Agar semua pegawai mau bekerja dan menjalankan tugas yang dibebankan kepada yang bersangkutan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif, mengambil lokasi penelitian di Pondok Pesantren Darussalam Dukuwaluh Purwokerto. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggali sumber data yaitu dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan dalam analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan di pondok pesantren Darussalam Dukuwaluh Purwokerto secara umum dalam pengelolaan sumber daya manusia berlangsung efektif. Usaa ini dibuktikan pada semangat kerja para

---

<sup>27</sup>Bryan Adji Anastama, "Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darussalam Dukuwaluh Purwokerto", *Skripsi*, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, 2019, hlm 5.

pengurus atau ustadz-ustadzah dan bertanggung jawab terhadap pendidikan pondok.

Penelitian tersebut hampir sama dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti yaitu terletak pada manajemen sumber daya manusia namun perbedaannya adalah pada objek yang diteliti oleh peneliti adalah di Yayasan Al Falah MA yang mencakup tidak hanya pondok pesantren namun berbagai macam lembaga pendidikan.

Skripsi Lisnaeni Panggayuh mahasiswi Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Juguran Syafaat Banyumas tahun 2018*.<sup>28</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana manajemen sumber daya manusia di komunitas juguran syafaat Banyumas. Rumusan ini untuk mengetahui pengelolaan penggiat sehingga mereka tetap aktif memberi kontribusi meski tidak pernah mendapat imbalan secara materiil. Penulis menggunakan teori manajemen sumber daya manusia menurut Anwar Prabu Mangkunegara. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah, pengelolaan sumber daya manusia pada komunitas Juguran Syafaat Banyumas dengan cara pemberian manfaat terlebih dahulu kepada anggotanya, yaitu berupa ketentraman batin dengan spiritual seperti sholawatan. Kemudian membentuk hubungan persaudaraan yang erat, tidak hanya sebagai sesama anggota melainkan seperti sebuah keluarga. Jika dua hal ini sudah terbentuk selanjutnya akan dilakukan koordinasi dan komunikasi intensif sehingga kesadaran penggiat akan terbangun. Mereka akan otomatis melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab meski tanpa diperintah.

Perbedaan dari skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan penulis bahwa skripsi yang ditulis oleh Lisnaeni Panggayuh berfokus pada sebuah komunitas, sedangkan penelitian yang ditulis oleh peneliti saat ini lebih

---

<sup>28</sup>Lisnaeni Panggayuh, "Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Juguran Syafaat Banyumas", *Skripsi* Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, 2018, hlm. 4

berfokus pada Yayasan yang di dalamnya terdapat lembaga-lembaga pendidikan.

Skripsi Uswatun Khasanah, mahasiswi Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, yang berjudul *Evaluasi Pembelajaran Membaca Al-Qur'an Menggunakan Metode Qiraati Di Taman Pendidikan Al-Qur'an (Tpq) Al Falah Bobosan Kecamatan Purwokerto Utara Kabupaten Banyumas*, tahun 2018.<sup>29</sup> penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan dan hasil evaluasi pembelajaran membaca di TPQ Al Falah Bobosan Kecamatan Purwokerto Utara Kabupaten Banyumas, yang menjadi subyek penelitian ini adalah Kepala TPQ dan guru kelas atau guru pengampuh jilid. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dimana penelitian ini menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Jenis penelitian yang penulis lakukan ini tergolong dalam penelitian lapangan (*field research*) dengan mengumpulkan data langsung dari lapangan yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan evaluasi pembelajaran di TPQ Al Falah Bobosan Kecamatan Purwokerto Utara Kabupaten Banyumas. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan ialah metode wawancara langsung, observasi lapangan, dan dokumentasi. Hasil penelitian yang penulis peroleh bahwa dalam pelaksanaan evaluasi di TPQ Al Falah melaksanakan 3 tahap evaluasi yakni evaluasi harian, evaluasi kenaikan kelas/jilid dan Imtihan Akhir Santri (IMTAS). Dalam pelaksanaan evaluasi berlangsung sesuai prosedur dan prinsip-prinsip yang digunakan antara lain terus-menerus, keseluruhan, objektif, LCTB dan M3. Hasil evaluasi yang dilaksanakan di TPQ Al Falah sudah baik yang dipengaruhi oleh 3 faktor utama yaitu Ustadah/Ustadzah, Santri dan Teknik Pembelajaran.

Kesamaan dari skripsi tersebut dengan penelitian yang sedang penulis teliti adalah lokasi penelitian di Yayasan Al Falah MA Bobosan dan pembahasan mengenai metode membaca Al Qur'an, namun perbedaannya

---

<sup>29</sup>Uswatun Khasanah, "Evaluasi Pembelajaran Membaca Al-Qur'an Menggunakan Metode Qiraati Di Taman Pendidikan Al-Qur'an (Tpq) Al Falah Bobosan Kecamatan Purwokerto Utara Kabupaten Banyuma", *Skripsi* Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, tahun 2018, hlm. 7

adalah pada objek penelitian dimana penelitian ini berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia atau Guru di Al Falah sedangkan penelitian diatas berfokus pada hasil pembelajaran metode Qiroati.

Skripsi Eka Maesaroh, mahasiswi Jurusan Pendidikan Agama Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, dengan judul *Implementasi Metode Qira'ati Dalam Pembelajaran Membaca Al-Qur'an Di Lembaga Pendidikan Qur'an Dewasa (Lpqd) Al Falah Bobosan Kecamatan Purwokerto Utara*, tahun 2018.<sup>30</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Implementasi metode Qira'ati dalam pembelajaran membaca Al-Qur'an di Lembaga Pendidikan Qur'an Dewasa (LPQD) Al falah Bobosan Kecamatan Purwokerto Utara. Penelitian ini dilakukan untuk mendiskripsikan dan menganalisis bagaimana Implementasi metode Qira'ati dalam pembelajaran membaca Al-Qur'an di LPQD Al falah. Objek Penelitian ini adalah Pelaksanaan pembelajaran Al-Qur'an menggunakan metode Qira'ati di Lembaga Pendidikan Qur'an Dewasa (LPQD) Al Falah Bobosan Kecamatan Purwokerto Utara. Penelitian ini adalah penelietian lapangan (*field research*) bersifat Kualitatif-Deskriptif, sedangkan data diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Semua data di analisis mulai dari reduksi data, penyajian data sampai dengan penarikan kesimpulan. Ada berbagai macam metode dalam pembelajaran membaca Al-Qur'an . Metode pembelajaran Al Qur'an yang digunakan di LPQD Al Falah adalah metode Qira'ati. Setelah dilakukan penelitian di LPQD Al Falah dapat disimpulkan, dalam Pelaksanaan pembelajaran membaca Al-Qur'an menggunakan metode Qira'ati di LPQD Al Falah dibagi menjadi dua kelas yakni kelas A dan kelas B, kelas A terdiri dari jilid 1-3 dan kelas B ada beberapa murid yang memulai dari jilid 2 sampai Al-Qur'an. pola mengajar di LPQD Al Falah sudah sesuai dengan panduan Qira'ati, yakni untuk jilid 1 dan 2 menggunakan sistem klasikal dan individu, sedangkan jilid 3 samapai Al-Qur'an menggunakan sistem klasikal baca simak.

---

<sup>30</sup>Eka Maesaroh, "Implementasi Metode Qira'ati Dalam Pembelajaran Membaca Al-Qur'an Di Lembaga Pendidikan Qur'an Dewasa (Lpqd) Al Falah Bobosan Kecamatan Purwokerto Utara", *Skripsi* Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, tahun 2018, hlm. 9

Perbedaan dari skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah skripsi yang ditulis oleh Eka Maesaroh berfokus pada implementasi pembelajaran dengan metode Qiroati, sedangkan penelitian yang ditulis oleh peneliti berfokus pada kualitas SDM terhadap kualitas membaca Al Qur'an dengan metode Qiroati.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam pembahasan proposal penelitian ini terbagi dalam lima bab, setiap bab terdiri dari beberapa sub bab, yaitu sebagai berikut:

Bab I berisi tentang pendahuluan, berisi: latar belakang masalah, definisi konseptual dan operasional, rumusan masalah/pokok masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan literatur review.

Bab II Pada bab kedua berisi tentang kajian teori yang sesuai dengan judul proposal penelitian ini.

Bab III Pada bab ketiga berisi tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian pada proposal penelitian ini.

Bab IV Pada bab keempat yaitu berisi deskripsi data atau analisis data.

Bab V Pada bab terakhir yaitu penutup yang berisi kesimpulan dan saran.



**IAIN PURWOKERTO**

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Manajemen

#### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, atau suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management* yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Dalam bahasa Arab, manajemen dikenal dengan istilah *an-nizam* atau *at-tanzhim* yang merupakan suatu tempat untuk menyimpan segala sesuatu dan penempatan segala sesuatu pada tempatnya.<sup>31</sup>

Menurut Hasibuan Manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>32</sup> Manajemen merupakan alat untuk mencapai suatu tujuan maka baik dan tidaknya suatu manajemen akan mempengaruhi hasil dan tujuan yang diinginkan suatu organisasi maupun perusahaan.

James A F Stoner dan Charles Wankel, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi.<sup>33</sup>

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter manajemen adalah proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efektif dan efisien dan dengan melalui orang lain. Yang dimaksud efektif adalah mengerjakan hal yang tepat yaitu menjalankan aktivitas-aktivitas yang secara langsung membantu organisasi

---

<sup>31</sup> Arsam, *Manajemen dan Strategi Dakwah*, (Purwokerto: STAIN Press, 2016), hlm. 2

<sup>32</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2006) hlm. 1-2

<sup>33</sup> Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm. 2

mencapai berbagai sasarannya. Sedangkan efisien yaitu mendapatkan sesesar-besarnya output dari sekecil-kecilnya input.<sup>34</sup>

Manajemen dapat diartikan aktivitas menertibkan, mengatur dan berpikir yang dilakukan seseorang, sehingga ia mampu mengemukakan, menata, dan merapikan segala sesuatu yang ada disekitarnya, melalui prinsip-prinsip serta menjadikan hidup selaras dan serasi dengan yang lainnya.<sup>35</sup> Manajemen tidak terlepas dari keberadaan sebuah organisasi, pengaturan banyak orang dalam bentuk manajemen berarti adalah sebuah pengaturan dalam sebuah organisasi. Manajemen juga diartikan sebuah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain atau melalui pemanfaatan sumber daya manusia.<sup>36</sup>

Dengan demikian, secara keseluruhan pengertian manajemen dapat disederhanakan yaitu manajemen adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya dalam mengatur perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

## 2. Fungsi Manajemen

Manajemen dijalankan oleh seseorang yang disebut manajer, menurut dari pendekatan sebuah fungsi, seorang manajer menjalankan fungsi-fungsi aktivitas-aktivitas tertentu dalam rangka mengelola pekerjaan secara efisien dan efektif.<sup>37</sup> Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut George R. Terry yaitu, Perencanaan (*Pleaning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Penggerakan (*Actuating*), dan Pengawasan (*Controlling*).<sup>38</sup>

---

<sup>34</sup>Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Terj. Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, (Jakarta: Erlangga, 2010), hlm. 7

<sup>35</sup>Muhammad munir dan wahyu ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Prenada Media, 2006) hlm. 9

<sup>36</sup>Lilis Sulastri, *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah Tokoh Teori dan Praktik*, (Bandung: La Goods Publishing, 2014), hlm. 47-48

<sup>37</sup>Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Terj. Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, (Jakarta: Erlangga, 2010), hlm. 10

<sup>38</sup>Awaluddin dan Hendra, Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat Di Desa Watatu Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala, *Jurnal Publication*, Vol. 2 No. 1 2018, hlm. 4-7



a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah hal memilih dan menghubungkan fakta-fakta serta hal membuat dan menggunakan dugaan-dugaan mengenai masa yang akan datang dalam hal menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diusulkan, yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan adalah tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang Manager untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

## B. Manajemen Sumber Daya Manusia

### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>39</sup>

*Edwin B Flippo, 1984:5 Personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and*

---

<sup>39</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hlm. 7-8.

*separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objectives are accomplished.*<sup>40</sup>

Artinya, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah 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.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>41</sup> Manajemen sumber daya manusia atau Manajemen SDM juga diartikan sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>42</sup>

Berdasarkan berbagai pemahaman manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia menurut penulis adalah pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia melalui fungsi manajemen dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi maupun masyarakat.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya memiliki tiga fungsi utama, yaitu fungsi organisasional, fungsi manajerial, dan fungsi operasional. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam fungsi organisasional meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan. Pada fungsi manajerial, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian

---

<sup>40</sup>Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 5

<sup>41</sup>Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publizer, 2014), hlm.4

<sup>42</sup>Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*, (Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing, 2018), hlm. 3

yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Sedangkan fungsi operasional, Manajemen Sumber Daya Manusia lebih mengarah pada kegiatan antara lain pengadaan, pengembangan, kompensasi, kesejahteraan, dan penilaian.<sup>43</sup> Berikut adalah bagan fungsi Organisasional dan fungsi Utama Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Anwar Prabu Mangkunegara yang dimodifikasi oleh Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto.

Tabel 1.

## Fungsi Utama dan Fungsi Organisasional

No.	Fungsi Organisasional	Fungsi Utama Manajemen Sumber Daya Manusia
1.	Perencanaan	Penetapan tujuan, kebijakan, penyusunan program, penetapan metode atau strategi, dan penyusunan prosedur dan jadwal kerja.
2.	Pengorganisasian	Pengelompokan kegiatan yang dimasukkan ke dalam (wadah) unit-unit kegiatan untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antara pimpinan dan anggota di dalam setiap unit kegiatan.
3.	Pengarahan	Upaya untuk memotivasi setiap anggota agar melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan, mengidentifikasi strategi yang tepat untuk pengembangan, memberikan pembinaan, dan meningkatkan semangat kerja.
4.	Pengkoordinasian	Menghubung-hubungkan berbagai kegiatan dalam mencapai kekompakan dan keserempakan kesatuan kerja untuk mencapai tujuan.
5.	Pengawasan	Proses penentuan dan melihat apakah yang

<sup>43</sup>Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 22-23.

		dilakukan sesuai dengan rencana, menilai pelaksanaan, dan bila diperlukan dilakukan melalui tindakan perbaikan.
--	--	---

a. Fungsi Organisasional

1) Perencanaan SDM

Perencanaan melibatkan penetapan tujuan, membuat perkiraan perencanaan, meninjau rangkaian tindakan alternatif, mengevaluasi opsi mana yang terbaik, dan kemudian memilih dan melaksanakan rencana. Perencanaan diantaranya merupakan penetapan, kebijakan, penyusunan program, penetapan metode atau strategi, dan penyusunan prosedur dan jadwal kerja.<sup>44</sup>

Perencanaan sangat penting dalam mengadakan suatu kegiatan dimasa yang akan datang atau dihari esok, sebagaimana dalam Al Qur'an:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانظُرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ  
بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok, dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al Hasyr: 18)<sup>45</sup>

Perencanaan merupakan pengambilan keputusan tentang kebutuhan dan hal-hal yang akan dikerjakan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Yang menjadi fokus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.<sup>46</sup>

<sup>44</sup>Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 28

<sup>45</sup>Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 437

<sup>46</sup>Sondang P Siagaan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1999), hlm. 41

## 2) Pengorganisasian

Setelah kebutuhan Sumber Daya Manusia ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia.<sup>47</sup> Pengorganisasian merupakan pengelompokan kegiatan yang dimasukkan ke dalam (wadah) unit-unit kegiatan untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antara pimpinan dan anggota di dalam setiap unit kegiatan.<sup>48</sup>

## 3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekejasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.<sup>49</sup> Dalam pengarahan diperlukan upaya untuk memotivasi setiap anggota, memberikan saran, nasihat dan pandangan-pandangan agar dalam melaksanakan kegiatan tidak mengalami kesulitan dan apabila menghadapi hambatan-hambatan dapat melakukan antisipasi dan solusi yang tepat.<sup>50</sup>

## 4) Pengoordinasian

Pengoordinasian merupakan kegiatan menghubungkan berbagai kegiatan dalam mencapai kekompakan, keserempakan dan kesatuan kerja untuk mencapai tujuan.

## 5) Pengawasan

Pengawasan merupakan proses penentuan dan melihat apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana, menilai

---

<sup>47</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publizer, 2014), hlm. 6-7

<sup>48</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm.22

<sup>49</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2006) hlm. 22

<sup>50</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016), hlm. 19

pelaksanaan, dan bila diperlukan dilakukan melalui tindakan perbaikan.<sup>51</sup>

Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan bertujuan untuk menjamin bahwa kegiatan-kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali. Fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur, yaitu: (a) penetapan standar pelaksanaan, (b) penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan, (c) pengukuran pelaksanaan nyata yang telah ditetapkan, dan (d) pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.<sup>52</sup>

## b. Fungsi Operasional

### 1) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Pengadaan dalam hal ini adalah proses rekrutmen, secara umum rekrutmen diartikan sebagai pencarian dan pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial, sehingga dapat diseleksi orang-orang yang paling tepat bagi kebutuhan kerja yang ada.<sup>53</sup>

Untuk memberikan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya proses rekrutmen tidaklah sembarang, ada beberapa tahapan rekrutmen yang harus dilakukan, berikut empat tahapan rekrutmen pegawai yang di modifikasi oleh Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela dari Dubois dan Rathwell.<sup>54</sup>

---

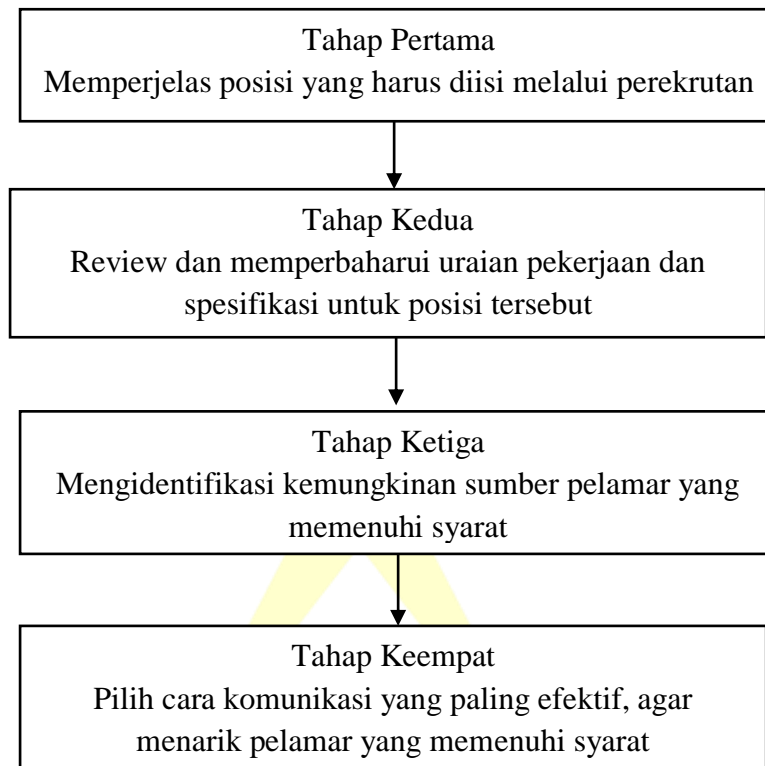
<sup>51</sup>Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm.22

<sup>52</sup>Wilson Bangun, *Intisari Manajemen*, (Bandung: Refita Aditama, 2008) hlm 7 dalam buku, Nurkholis, *Santri Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun*, (Purwokerto: STAIN Press, 2015), hlm. 40-41

<sup>53</sup>Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen*.....hlm.50

<sup>54</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hlm.126

Gambar 1.  
Proses perekrutan SDM



## 2) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan nama manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.<sup>55</sup>

## 3) Kompensasi

Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi inilah organisasi atau perusahaan memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada para

<sup>55</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2006) hlm. 70

karyawannya karena telah mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut.<sup>56</sup>

#### 4) Kesejahteraan

Sejahtera merupakan suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relatif dan ada rasa aman dalam menikmatinya. Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.<sup>57</sup>

#### 5) Penilaian Kerja

Penilaian kerja adalah sebagai cara untuk mengukur kontribusi pegawai kepada organisasi. Dengan mengetahui kontribusi pegawai, maka selanjutnya dapat digunakan sebagai upaya menyusun program penghargaan dan kompensasi, disamping untuk program peningkatan kemampuan individu juga.<sup>58</sup>

### 3. Tujuan-tujuan Manajemen SDM

Adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan<sup>59</sup>. Tujuan manajemen sumber daya manusia ada empat yaitu:

#### a. Tujuan organisasional

Ditunjukkan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian epektifitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia manusia diciptakan untuk dapat

<sup>56</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2003), hlm. 123

<sup>57</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2006) hlm.187-188

<sup>58</sup>Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*hlm. 275-276

<sup>59</sup>Nazar Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam", *Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, Vol.19, No.2 2016, hlm. 5



membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggungjawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditunjukkan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi tindakan negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.<sup>60</sup>

### C. Tinjauan Tentang Membentuk Kualitas Baca Al Quran Santri

#### 1. Pengertian Membentuk Kualitas

Membentuk berasal dari kata “bentuk”, yang artinya proses, cara atau perbuatan. Maka membentuk adalah melakukan proses, cara atau

---

<sup>60</sup>Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 7

membuat.<sup>61</sup> Departemen Pendidikan Nasional mengatakan bahwa kata “bentuk” artinya wujud yang ditampilkan. Sedangkan pengertian membentuk sendiri adalah proses, cara dan perbuatan.<sup>62</sup> Kualitas adalah tingkatan baik dan buruknya sesuatu atau derajat atau taraf.<sup>63</sup> Dengan demikian membentuk kualitas adalah proses, cara meningkatkan suatu derajat atau taraf.

## 2. Pengertian Baca Al Qur'an

Baca atau membaca merupakan suatu kegiatan membedakan huruf dengan mata dan telinga agar tidak dibingungkan oleh posisinya nanti jika tampak dalam bentuk tulisan atau terdengar dalam bentuk lisan.<sup>64</sup>

Al-Qur'an secara etimologis ialah bentuk dari kata *Qara'a* yang mempunyai arti mengumpulkan dan menghimpun, dan *Qira'ah* berarti menghimpun huruf-huruf dan kata-kata satu dengan yang lain dalam suatu ucapan yang tersusun rapih.<sup>65</sup> Al Qur'an adalah kata mashdar (akar kata) dari *Fi'il madli* (kata kerja menunjukkan lampau) *قَرَأَ* yang artinya membaca.

قَرَأَ قِرَاءَةً وَ قُرْآنًا

Al Qur'an menurut istilah adalah kalam Allah yang mempunyai kekuatan mukjizat, yang diturunkan kepada penutup Nabi Muhammad SAW, melalui perantara malaikat Jibril, yang tertulis pada *mushaf* yang sampai kepada manusia saat ini secara mutawatir, membacanya merupakan ibadah, yang diawali dengan Al Fatihah dan diakhiri dengan surat An Naas.<sup>66</sup> Al Qur'an merupakan kalam Allah Swt dan diturunkan

---

<sup>61</sup> KBBI

<sup>62</sup> Nunu Nurfirdaus, Risnawati, “Studi Tentang Pembentukan Kebiasaan Dan Perilaku Sosial Siswa (Studi Kasus di SDN 1 Windujanten)”, *Jurnal Lensa Pendas*, Vol 4 Nomor 1, Februari 2019, Hlm. 5

<sup>63</sup> KBBI

<sup>64</sup> Kholid A. Harras, “Hakikat dan Proses Membaca”, *Jurnal Modul 1*, hlm. 11

<sup>65</sup> Manna Khalil al-Qattan, *Studi ilmu-ilmu Al-Qur'an*, (Jakarta: PT. Pusaka Litera AntarNusa, 2005), hlm. 15.

<sup>66</sup> Sya'ban Muhammad Ismail, *Al Qur'an Ahkaamuhaa Wa Mashdaruhaa*, terj. Agil Husein Al Munawar dkk, (Semarang: Dina Utama, 1993)

kepada Nabi Muhammad Saw dengan membawa misi utama sebagai petunjuk bagi seluruh umat manusia.<sup>67</sup>

Al-Qur'an merupakan kalam Allah yang bernilai *mukjizat*, yang di turunkan kepada penutup para Nabi dan Rasul, dengan perantara malaikat Jibril, diriwayatkan kepada kita dengan mutawatir, membacanya terhitung sebagai ibadah dan tidak akan ditolak kebenarannya. Kebenaran Al-Qur'an dan keterpeliharaannya sampai saat ini justru semakin terbukti. Dalam beberapa ayat Al-Qur'an Allah SWT telah memberikan penegasan terhadap kebenaran dan keterpeliharaannya. Demikian cara Allah memelihara Al-Qur'an sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. Al Hijr ayat 9 dan Q.S. Al Waqi'ah ayat 77-79.<sup>68</sup> Al-Qur'an diyakini terpelihara, baik secara lisan maupun tulisan. Selain dihafal, beberapa sahabat juga menuliskan ayat-ayat Al-Qur'an pada bahan-bahan yang ada pada masa itu seperti kulit-kulit dan tulang hewan, permukaan batu yang datar dan halus, serta pelepah-pelepah kurma.<sup>69</sup>

Dalam penelitian ini yang dimaksud baca Al Qur'an adalah membaca sesuai dengan kaidah hukum tajwid, seperti yang disebutkan di dalam Al Qur'an surah Al Muzammil ayat 4:

...وَرَتَّلِ الْقُرْآنَ تَرْتِيْلًا

Artinya: ....dan bacalah Al Qur'an dengan tartil.

Menurut Al Zarkasyi dalam Al Burhan, halaman 1/259 memaknai ayat tersebut bahwa bacalah Al Qur'an secara tartil yaitu urut dan tertib tanpa mendahulukan dan mengakhirkan, atau membaguskan menghaluskan suara saat membaca Al Qur'an. Sedangkan menurut bahasa tartil artinya membaguskan dan merendahkan suara, menurut terminologi

<sup>67</sup>Imam Muhsin, *Al Qur'an dan Budaya Jawa dalam Tafsir Al Huda Karya Bakri Syahid*, (Yogyakarta: Elsaq Press, 2013), hlm. 163

<sup>68</sup>Ahsin Wijaya Al-Hafidz, *Bimbingan Praktis Menghafal Al-Qur'an*, (Jakarta: Amzah, 2009) hlm. 1.

<sup>69</sup>Munzir Hitami, *Pengantar Studi Al-Qur'an (Teori Dan Pendekatan)*, (Yogyakarta: LKIS, 2012), hlm. 23.

(istilah) yaitu memelihara tempat keluarnya huruf dan menjaga waqof (berhentinya bacaan).<sup>70</sup>

### 3. Santri

Istilah santri berasal dari bahasa *Tamil*, yang berarti “Guru mengaji”, istilah tersebut berasal dari istilah “*shastri*” dalam bahasa India yang berarti, orang yang tahu buku-buku suci agama Hindu atau seseorang sarjana ahli kitab suci agama Hindu. Atau juga kata santri berasal dari kata “*shastra*” yang berarti “buku-buku tentang ilmu pengetahuan”.

Santri berasal dari bahasa Jawa yang berarti orang yang selalu mengikuti seorang guru ke mana guru itu pergi dan menetap tentu dengan tujuan dapat belajar dari guru mengenai sesuatu keahlian.<sup>71</sup> Santri adalah sekelompok orang yang menuntut ilmu di pondok pesantren. Jumlah santri biasanya menjadi tolak ukur perkembangan suatu pesantren. Santri juga merupakan para murid yang belajar keislaman darikiai.<sup>72</sup> Tetapi tidak semua santri tinggal di arama (pondok) pesantren. Ada santri penduduk lingkungan pesantren yang belajar ngaji pesantren, khususnya di pesantren terminologi santri memiliki dua makna yaitu, santri adalah para siswa yang masih belajar di pesantren dengan mengecualikan para guru (ustadz) sebagai pembantu kiyai. Dan santri adalah orang yang pernah belajar di pesantren maupun para alumni yang sudah tinggal diluar pesantren.<sup>73</sup>

Santri-santri yang menetap dari luar daerah memiliki beberapa alasan untuk menetap, seperti yang dikemukakan Dhofier membagi alasan mengapa santri menetap mejadi tiga bagian diantaranya:

- a. Ingin mempelajari kitab-kitab lain dibawah bimbingan kyai atau pengasuh pesantren tersebut,

---

<sup>70</sup>Pondok Pesantren Al Khoirot, Membaca Al Qur'an Tartil dikutip di <https://www.alkhoirot.com/membaca-al-quran-tartil/> pada 20 Mei 2020 jam 04.49

<sup>71</sup>Hariadi, *Evolusi Pesantren: Studi Kepemimpinan Kiai Berbasis Orientasi ESQ*, (Yogyakarta: PT LkiS Printing Cemerlang, 2015) hlm. 10-11

<sup>72</sup>Nurkholis, *Santri Wajib Belajar: Pendidikan Dasar Sembilan Tahun*, (Purwokerto: STAIN Press, 2015), hlm. 66-67

<sup>73</sup>Abdul Mughits, *Kritik Nalar Fiqh Pesantren*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2008) hlm. 148-149

- b. Ingin memperoleh pengalaman kehidupan pesantren, baik dalam bidang pengajaran, pengorganisasian, maupun hubungan dengan pesantren-pesantren terkenal,
- c. Ingin lebih memusatkan studinya di Pesantren.<sup>74</sup>

Dengan demikian santri dalam penelitian ini adalah anak-anak maupun usia dewasa yang sedang belajar mempelajari Al Qur'an.

#### 4. Kyai

Kiyai merupakan elemen utama dari Pondok Pesantren. Ciri yang paling penting bagi pendidikan seperti di pesantren adalah adanya seorang Kiyai. Pada dasarnya gelar Kiyai lebih ditujukan kepada seseorang yang mempunyai pengetahuan agama Islam secara mendalam, sekaligus memiliki lembaga pendidikan pesantren. Suatu lembaga pendidikan Islam disebut pesantren apabila memiliki tokoh sentral yang disebut Kiyai. Ia berperan penting dan strategis dalam pengembangan dan pergerakan pesantren. Oleh karena itu, kiyai berdimensi ganda, yaitu sebagai pemimpin pondok, sekaligus memiliki pondok itu sendiri.<sup>75</sup>

Perlu ditekankan bahwa ahli-ahli pengetahuan Islam di kalangan umat Islam disebut ulama. Di Jawa Barat mereka lebih disebut *ajengan*. Di Jawa Tengah dan Jawa Timur, ulama yang memimpin pesantren disebut kyai. Namun di zaman sekarang, banyak juga ulama yang cukup berpengaruh di masyarakat juga mendapat gelar "kyai" walaupun mereka tidak memimpin pesantren.<sup>76</sup>

Masyarakat biasanya mengharapkan seorang kyai dapat menyelesaikan persoalan-persoalan keagamaan praktis sesuai dengan kedalaman pengetahuan yang dimilikinya. Semakin tinggi kitab yang ia ajarkan, ia akan semakin di kagumi. Ia juga di harapkan dapat menunjukkan kepemimpinannya, kepercayaannya kepada diri sendiri dan kemampuannya, karena banyak orang yang datang meminta nasehat dan

---

<sup>74</sup>Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren, Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*, (Jakarta:LP3ES, 1985), hlm. 90

<sup>75</sup>Amirudin Nawawi, *Pembaharuan Pendidikan Pesantren*, (Yogyakarta: Gama Media, 2008), hlm, 23-27.

<sup>76</sup>Sayf Aulia Achidsti, *Kiyai dan Pembangunan Institusi Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 28-29

bimbingan dalam banyak hal. Ia juga di harapkan untuk rendah hati, menghormati semua orang, tanpa melihat tinggi rendah sosialnya, kekayaan dan pendidikannya, banyak prihatin dan penuh pengabdian kepada Tuhan dan tidak pernah berhenti memberikan kepemimpinan dan keagamaan.

#### 5. Guru/Ustadz

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru atau pendidik adalah orang yang mempunyai banyak ilmu, mau mengamalkan dengan sungguh-sungguh, toleran, dan menjadikan peserta didiknya lebih baik dalam segala hal. Apabila di lingkungan pondok pesantren tidak terdapat tenaga pengajar yang dimaksud, maka pengurus pondok pesantren dapat mengupayakan kerjasama dan menjalin kemitraan dengan pemimpin sekolah/madrasah atau guru-guru yang terdapat disekitar pondok pesantren. Dengan demikian, untuk memenuhi kebutuhan guru/ustadz adalah merupakan tanggungjawab Pondok Pesantren sebagai penyelenggara program wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun.<sup>77</sup>

Seorang Guru/Ustadz harus memiliki kualitas pengajaran yang baik untuk menghasilkan anak didik yang berkualitas baik, sehingga seorang guru juga harus memiliki tingkat komitmen yang tinggi. Komitmen merupakan sikap individu terhadap organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Islam telah mengajarkan kepada umatnya agar mampu mempertahankan sesuatu yang telah menjadi kesepakatan bersama. Komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut.

---

<sup>77</sup>Nurkholis, *Santri Wajib Belajar: Pendidikan Dasar Sembilan Tahun*, (Purwokerto: STAIN Press, 2015), hlm. 65-66

Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemeliharaan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. Sedangkan komitmen tenaga pendidik, Luthans Fred menyatakan bahwa komitmen dalam tiga pengertian, yakni sebagai: (1) suatu kekuatan sikap sekaligus keputusan yang menjadi bagian organisasi, (2) suatu keinginan atau kehendak untuk mewujudkan kinerja tinggi sebagai bagian yang harus ditumbuhkembangkan dalam organisasi, dan sebagai, (3) suatu keyakinan yang diterima sebagai *value*/nilai sekaligus yang harus dicapai oleh organisasi.

Komitmen tenaga pendidik diprediksi akan terbangun bersamaan dengan terbangunnya motivasi kerja melalui pengembangan organisasi, kepemimpinan dan komunikasi. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pemimpin puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi dari seorang pemimpin.<sup>78</sup>

#### 6. Metode Qiroati

Kata Qiroati secara bahasa berarti bacaan saya. Secara istilah, metode Qiroati adalah metode membaca Al Qur'an langsung, baik *makhraj*, huruf, maupun tajwidnya, langsung dibaca tartil dan benar tanpa mengenalkan huruf, harakat, tajwidnya lebih dahulu (mengeja), guru hanya menerangkan pokok pelajaran (cara membacanya) dan memberi contoh bacaan dengan tartil dan benar. Qiraati berarti sebuah sumber bacaan yang unggul dan bermanfaat bagi pembacanya. Metode Qiroati diharapkan menjadi salah metode atau cara yang digunakan dalam belajar membaca Al Qur'an secara intensif. Melalui metode ini murid diharapkan dapat memahami karakter dari setiap huruf *hijaiyyah* dan dapat

---

<sup>78</sup>Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Pesantren Paradigma Baru Mengembangkan Pesantren ditinjau dari Teori Mnajemen*, (Purwokerto: STAI Press, 2014), hlm. 99-103.

melafalkannya dengan baik dan benar. Kemudian murid diharapkan dapat mengetahui, memahami, dan melafalkan seluruh hukum tajwid yang terdapat dalam bahasa Al Qur'an. Sehingga pada akhirnya murid dapat membaca Al Qur'an dengan lancar dan baik secara *makharjul* huruf serta tajwid.<sup>79</sup> Adapun prinsip-prinsip yang harus dimiliki oleh Ustadz/ah maupun oleh santri:

1. Prinsip-prinsip yang dipegang oleh guru:
  - a. Tiwagas (teliti, waspada dan tegas)
  - b. Daktun (tidak boleh menuntun)
2. Prinsip-prinsip yang harus dimiliki santri:
  - a. CBSA : Cara belajar santri aktif
  - b. LCTB : Lancar cepat tepat dan benar

Dalam mengajar harus memiliki strategi-strategi khusus metode Qiraati yang diajarkan oleh pendiri Qiraati Ustadz Dahlan Salim Zarkasy dan telah diterapkan di Al Falah yaitu:

1. Strategi mengajar umum:
  - a. Individu atau privat yaitu santri bergiliran membaca satu persatu
  - b. Klasikal individu yakni sebagian waktu digunakan Guru/Ustadz untuk menerangkan dan menyimak bacaan Al Qur'an orang lain
  - c. Klasikal baca simak yaitu strategi ini digunakan untuk mengajarkan membaca dan menyimak bacaan Al Qur'an orang lain.
2. Strategi mengajar khusus

Agar strategi berjalan dengan baik maka perlu diperhatikan syarat-syaratnya. Dan strategi ini mengajarkan secara khusus atau detil. Adapun materi pembelajaran Al Qur'an metode Qiraati yang menjadi kunci peningkatan kualitas bacaan Al Qur'an yaitu:

- a. Pada jilid 1, diperkenalkan huruf hijaiyah berharakat dan huruf sambung.

---

<sup>79</sup>Ahmad Izzan dan Dindin Moh Saepudin, *Metode Pembelajaran Al Qur'an*, (Bandung, 2018), hlm. 28-30



- b. Pada jilid 2, dilanjutkan huruf sambung berharakat kasrah, dhammah, tanwin, dan bacaan panjang.
- c. Pada jilid 3, belajar membaca huruf hidup yang bertemu dengan sukun.
- d. Pada jilid 4, mulai diperkenalkan dengan tajwid dan mad.
- e. Pada jilid 5, penguasaan materi pada jilid 4 dan membaca huruf ketika waqaf.
- f. Pada jilid 6, penguasaan materi tajwid.
- g. Materi bacaan ghorib.

#### **D. Tinjauan Tentang Yayasan**

##### **1. Pengertian Yayasan**

Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas harta kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota. Yayasan telah diatur dengan hukum positif yaitu dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001, yang diumumkan dalam Lembaran Negara Tahun 2001 Nomor 112, yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 yang diumumkan dalam Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 115, tentang Yayasan. Salah satu inti dasar yang terkandung dalam Yayasan adalah adanya pengurus yang melaksanakan kegiatan-kegiatan di dalam Yayasan sehingga mencapai tujuan dari didirikannya Yayasan tersebut.

Menurut Pasal 9 ayat (1) No. 28 Tahun 2004, Yayasan didirikan oleh satu orang atau lebih dengan memisahkan sebagian harta kekayaan pendirinya, sebagai kekayaan awal. Pendirian tersebut dilakukan dengan akta notaris dan dibuat dalam bahasa Indonesia. Menurut Pasal 10 ayat (1) UU No. 16 Tahun 2001, pihak pendiri atau yang mendirikan Yayasan menghadap notaris, dengan tidak menutup kemungkinan pendiri menunjuk seorang kuasa untuk menghadap notaris.

##### **2. Tugas dan wewenang pengurus Yayasan**

Ada dua tugas dan atau wewenang pengurus. Pertama, pengurus mempunyai tugas dan wewenang untuk “menjalankan pengurusan sehari-

hari” atas yayasan. kedua, yaitu “tugas/wewenang perwakilan”, artinya sebagai organ yang berwenang mewakili yayasan dalam melakukan perbuatan hukum. Sebagaimana menurut Pasal 31 ayat (1) UU No. 16 Tahun 2001, pengurus bertugas melakukan “pengurusan” atas yayasan. yang dimaksud pengertian pengurusan adalah menjalankan perbuatan-perbuatan yang diperlukan untuk kepentingan dan kelangsungan rutin sehari-harinya.

### 3. Pengertian Taman Pendidikan Al Qur’an (TPQ)

Taman pendidikan Al Qur’an (TPQ/TPQ) adalah lembaga atau kelompok masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan non-formal jenis keagamaan islam yang bertujuan untuk memberikan pengajaran al Qur’an, serta memahami dasar-dasar dinul Islam pada anak usia sekolah dasar dan atau madrasah ibtidaiyah (SD/MI). Batasan Usia Batasan usia anak yang mengikuti pendidikan Al Qur’an pada Taman Pendidikan Al Qur’an adalah anak-anak berusia 7 – 12 tahun.<sup>80</sup> Taman Pendidikan Al Qur’an (TPQ) adalah Suatu lembaga non formal yang sangat strategis untuk menghapus buta baca tulis al-Qur’an sesuai dengan misi utamanya, serta sebagai sarana untuk mengenalkan dasar-dasar islam dan pengalaman hidup yang islami kepada anak-anak.<sup>81</sup>

IAIN PURWOKERTO

---

<sup>80</sup>Hatta Abdul Malik, “Pemberdayaan Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) Alhusna Pasadena Semarang”, *Jurnal Dimas*, Vol. 13 No. 2, Th. 2013, hlm. 4

<sup>81</sup>Ridho Sasongko, *Pedoman dan Manajemen Penyelesaian & Pengelolaan Taman Pendidikan Al Qur’an*, (Purwokerto: Lembaga Manajemen Infaq dan Sodaqoh, 2009). Hal. 1

### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Segala sesuatu bentuk kegiatan apapun, agar kegiatan tersebut dapat mencapai tujuan yang dikehendaki maka membutuhkan metode yang sesuai dengan kegiatan tersebut. Begitu pula dalam sebuah kegiatan penelitian agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan, maka diperlukan metode penelitian yang cocok untuk kegiatan penelitian tersebut. Menurut tujuannya penelitian dapat didefinisikan sebagai usaha untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan yang tepat untuk dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.<sup>82</sup>

Penelitian merupakan proses pencarian atau investigasi secara sistematis dan cerdas untuk memvalidasi dan menyuling pengetahuan yang ada dan membangun pengetahuan baru. Definisi klasik mengenai penelitian dikemukakan oleh Woody (1927), bahwa penelitian merupakan sebuah metode untuk menemukan kebenaran, yang juga merupakan sebuah pemikiran kritis. Penelitian meliputi pemberian definisi dan redefinisi terhadap masalah, pemformulasian hipotesis atau jawaban sementara, pembuatan kesimpulan dan sekurangnya mengadakan pengujian hati-hati atas semua kesimpulan untuk menentukan kesesuaiannya dengan hipotesis.<sup>83</sup>

Metode Penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan metode Kualitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu, tehnik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai

---

<sup>82</sup>Sutrisno Hadi, *Metodologi Reseach Jilid I*, (Yogyakarta: Andi, 2004), hlm. 4.

<sup>83</sup>Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif: Ancangan Metodologi, Prestasi, dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm. 25-26.

yang tampak.<sup>84</sup> Untuk menentukan bagaimana cara peneliti dalam melakukan penelitian ini maka penjelasan selanjutnya adalah sebagai berikut:

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah studi kasus (*case study*), yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu. Karena penelitian ini tidak dilaksanakan di perpustakaan (mengkaji buku), melainkan berada di suatu tempat yaitu Yayasan Lembaga Pendidikan Al Qur'an.<sup>85</sup>

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yaitu penelitian dengan metode-metode yang mengeksplorasi dan memahami makna oleh seseorang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema umum, dan menafsirkan makna data. Laporan akhir dari penelitian ini memiliki struktur atau kerangka yang fleksibel, sehingga berfokus pada makna individual, dan menerjemahkan kompleksitas suatu persoalan.<sup>86</sup>

Data yang dikumpulkan dari penelitian deskriptif adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Semua itu dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, *videotape*, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya. Pada penulisan laporan demikian, peneliti menganalisis data yang sangat kaya tersebut dengan sejauh mungkin dalam bentuk aslinya. Hal itu hendaknya dilakukan seperti orang merajut sehingga setiap bagian ditelaah satu demi satu. Pertanyaan dengan kata tanya mengapa, alasan apa dan bagaimana terjadinya

---

<sup>84</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 13-15

<sup>85</sup>Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), hlm.11

<sup>86</sup>John W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif Kuantitatif dan Campuran*, Terj. Achmad Fawaid dan Rianayati Kusmini Pancasari, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), hlm. 4-5

akan senantiasa dimanfaatkan oleh peneliti. Dengan demikian, peneliti tidak akan memandang bahwa sesuatu itu sudah memang demikian keadaannya.<sup>87</sup>

Penelitian yang dilakukan secara alamiah inilah yang akan memberikan pemahaman secara mendalam pada peneliti mengenai bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada dalam pengelolaan lembaga pendidikan di Yayasan Al Falah MA Bobosan Purwokerto, sehingga dapat menjadikan murid-muridnya memiliki kualitas bacaan Al Qur'an yang baik dalam hal ini menggunakan metode Qiroati, serta dibuktikan dengan beberapa prestasi yang telah dicapainya.

### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Yayasan Al Falah MA, Jalan KS Tubun No. 1b, Dusun II, Bobosan, Kec Purwokerto Utara, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.

Penelitian dilakukan pada 10 Februari 2020 sampai 10 Maret 2020 di Yayasan Al Falah MA, Bobosan Purwokerto.

### **C. Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian adalah informan/sumber data yang dapat memberikan informasi/data yang berkaitan dengan objek penelitian.<sup>88</sup> Peneliti menetapkan subjek dalam penelitiannya adalah pertama, Ustadz/Ustadzah pengampu kelas TK dan kelas LPQD, karena sebagai peran penting pengembangan membaca Al Qur'an metode Qira'ati dan memahami bagaimana proses pengelolaan dan perekrutan guru di Al Falah. Kedua Pengasuh Pondok Pesantren, karena sebagai pimpinan jalanya pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Al Falah. Ketiga pengurus Yayasan, karena Manajemen Sumber Daya Manusia berhubungan dengan pengelolaan dan tugas serta tanggung jawab pengurus dalam menata administrasi Yayasan Al Falah.

---

<sup>87</sup>Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), hlm.11

<sup>88</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 114.

Objek penelitian adalah apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.<sup>89</sup> Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia dalam membentuk kualitas membaca Al Qur'an Santri di Yayasan Al Falah MA Bobosan Purwokerto.

#### **D. Sumber Data**

Menurut sumbernya, data penelitian digolongkan menjadi dua jenis yakni sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti sendiri secara langsung yakni hasil *interview* (wawancara) dengan cara wawancara dengan responden secara langsung. Wawancara ditujukan pada pengasuh pondok pesantren dan dewan asatidz.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, yakni dari data dokumen, buku-buku, skripsi, internet, tabloid, majalah atau *literature* lain yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Selain data diatas diperlukan juga data dari santri, wali santri, pengurus Yayasan, dewan asatidz sebagai konfirmasi atas data dan informasi yang peneliti peroleh.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Observasi kualitatif adalah ketika peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian. Dalam pengamatan tersebut, peneliti merekam/mencatat baik dengan cara terstruktur maupun semiterstruktur (misalnya, dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang memang ingin diketahui oleh peneliti) aktivitas-aktivitas di lokasi penelitian.<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 69

<sup>90</sup>John W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Meyode Kualitatif Kuantitatif dan Campuran*, Terj. Achmad Fawaid dan Rianayati Kusmini Pancasari, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), hlm. 254

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.

a. Pengamatan

Dua indera yang sangat vital dalam pengamatan adalah mata dan telinga. Baik dalam penelitian dilaboratorium maupun dalam penelitian lapangan, keduanya selalu terpakai dalam banyak hal mata memegang peran yang lebih dominan

b. Ingatan

Tidak semua orang memiliki ingatan yang setia dan tidak semua orang yang memiliki ingatan setia mempunyai ingatan luas pula. Sehingga keduanya memiliki batasan dalam reabilitas pengamatan. Adapun cara-cara tertentu untuk dapat mengatasi kelemahan dalam hal kesetiaan dan keluasan ingatan, diantaranya; Mengadakan pencatatan atau dengan check-lists, menggunakan alat – alat mekanik seperti tape recorder, foto toestel, dsb, menggunakan lebih banyak observasi, memusatkan perhatian pada datum-datum yang relevan, mengklasifikasi gejala dalam golongan-golongan yang tepat, menambah bahan appersepsi tentang objek yang akan diamati.<sup>91</sup>

Untuk memperoleh data yang valid maka diperlukan petunjuk-petunjuk dalam mengadakan observasi. Adapun petunjuk-petunjuk untuk mengadakan observasi antara lain: memperoleh pengetahuan tentang yang akan diobservasi, merumuskan masalah dan aspek-aspek khusus dari penelitian, membuat suatu cara untuk mencatat hasil observasi, membatasi tingkat kategori yang akan digunakan, mengadakan observasi secermat mungkin, mencatat setiap gejala secara terpisah dan harus mengetahui baik-

---

<sup>91</sup>Hadi Sutrisno, *Metodologi Research Jilid I*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), hlm. 151-155

baik alat pencatatan dan tata cara mencatatnya sebelum melakukan observasi.<sup>92</sup>

Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data-data dan gejala-gejala yang akan diamati guna untuk mengetahui bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia yang digunakan Yayasan Al Falah MA dalam pengelolaan Sumber Daya Manusiannya. Diantaranya yaitu, data Ustadz/Ustadzah, data perolehan Syahadah, data untuk mengetahui proses pentashihan, data santri, data prestasi-prestasi yang diperoleh santri, data kegiatan santri dan guru, serta data lainnya yang terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh kedua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.<sup>93</sup> Wawancara merupakan metode pengambilan data yang umum digunakan untuk studi kualitatif, yang dilakukan terhadap orang perorang<sup>94</sup>. Data yang diperoleh dari wawancara ini nantinya akan menjadi data yang utama untuk menjawab pertanyaan peneliti serta menjadi data pelengkap yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

Pada penelitian kualitatif, wawancara mendalam dapat dilakukan dapat dilakukan dengan dua cara. Pertama, wawancara sebagai strategi utama dalam mengumpulkan data, catatan data yang diperoleh berupa transkrip wawancara. Kedua, wawancara sebagai strategi penunjang teknik lain dalam mengumpulkan data, seperti observasi partisipan, analisis dokumen, dan fotografi. Sedangkan berdasarkan strukturnya, pada penelitian kualitatif ada dua jenis wawancara. Pertama, wawancara relatif tertutup. Pada jenis wawancara ini pertanyaan-pertanyaan difokuskan pada topik-topik khusus atau umum, panduan wawancara dibuat cukup rinci. Kedua,

<sup>92</sup>Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif; Ancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm. 123.

<sup>93</sup>Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), hlm. 186

<sup>94</sup>Centre for Innovation Policy & Governance, *Tentang Riset*, hlm. 20.



wawancara yang terbuka. Pada wawancara ini, peneliti memberikan kebebasan diri dan mendorongnya untuk berbicara secara luas dan mendalam. Pada wawancara terbuka, subjek penelitian lebih kuat pengaruhnya dalam menentukan isi wawancara.<sup>95</sup> Dalam penelitian ini wawancara digunakan sebagai sumber utama dan didukung dari data-data hasil observasi serta menggunakan wawancara terbuka dengan mendorong pembicara untuk menyampaikan isinya secara luas.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam maka peneliti melakukan observasi pendahuluan untuk menemukan permasalahan-permasalahan yang harus diteliti. Teknik pengumpulan data ini didasarkan pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi<sup>96</sup>.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Menurut Esterberg Wawancara terstruktur adalah wawancara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang diperoleh. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan<sup>97</sup>. Tujuan dari wawancara dalam penelitian ini adalah untuk mempermudah penulis dalam mendeskripsikan penelitiannya serta membuktikan hasil dari observasi yang dilakukan.

Wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 14 November 2019 dengan Bu Sangidah selaku pemegang administrasi dan guru kelas balita. Hasil wawancara yaitu mengenai jumlah tenaga kerja,

---

<sup>95</sup>Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif; Ancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm. 130-132

<sup>96</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.....hlm. 317.

<sup>97</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.....hlm. 319-320

jumlah murid jumlah kelas dan prestasi yang pernah dicapai murid-murid. Wawancara selanjutnya pada 17 Februari 2020 dengan Bapak Kyai Imam Mujahid, Ustadzah Saidah dan Ustadzah Indah selaku dewan pengajar, pada tanggal 22 Februari 2020 dengan Ibu Dewi Erlana Muddah dari kelas LPQD B, dan pada tanggal 20 Mei 2020 dengan Gus Adib melalui via WhatsApp selaku salah satu pengurus Yayasan Al Falah.

### 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang merupakan catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, legenda dan sebagainya.<sup>98</sup> Dokumen juga dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain.<sup>99</sup>

Maka metode dokumentasi yang dimaksud adalah untuk mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah dan lain-lain. Metode ini di gunakan untuk memperoleh data tentang: Dokumen latar belakang TPQ Al-Falah, Struktur kepengurusan Al-Falah, data ustadzah, santri, aktivitas dan dokumen serta catatan proses pencarian guru (ustadz/ustadzah) di Al Falah, dokumen kegiatan proses pentashihan (ujian untuk mendapatkan syahadah) dan lain-lain.

Dokumentasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 17-22 Februari 2020 di Al Falah menggunakan kamera HandPhone, dengan hasil dokumentasi kegiatan belajar mengajar santri, serta data-data pendukung lainnya.

<sup>98</sup>Moh. Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 105

<sup>99</sup> Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT RinekaCipta, 2006), hal:

## F. Analisis Data

Menurut Bogdan dan Biklen yang dikutip oleh Dr. Lexy J. Moleong, M.A. analisis data kualitatif merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milihnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipeajari, dan memutuskan apa yang dapat diceriterakannya kepada orang lain.<sup>100</sup>

Berdasarkan pendapat Bogdan dan Biklen serta Lincoln dan Guba, Sudarwan Danim dan Darwis prinsip-prinsip analisis data pada penelitian kualitatif adalah:

1. Peneliti menjadi instrumen utama pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara kepada responden dan mengamati sejumlah fenomena fokus penelitian yang tampak dan terjadi dilapangan sebagaimana adanya
2. Peneliti mengumpulkan data dan mencatat fenomena yang terkait langsung atau tidak langsung dengan fokus penelitian.
3. Verifikasi data dilakukan dengan cara encari kasus yang berbeda atau bertentangan dengan menggunakan metode dan subjek yang berbeda.
4. Kegiatan penelitian lebih mengutamakan proses daripada hasil dan data penelitian dianalisis secara induktif untuk mendapatkan makna kondisi alami yang ada<sup>101</sup>.

Analisis Data dilakukan tiga tahap, yaitu: Reduksi Data, Display Data, dan Menyimpulkan data. Reduksi Data adalah memfokuskan dan mengabstraksikan data mentah menjadi informasi yang bermakna. Display data adalah mengorganisir dan menyajikan data dalam bentuk naratif, tabel, matrik, atau bentuk lainnya. Menyimpulkan data adalah mengambil intisari dari sajian data yang telah terorganisir dalam bentuk pernyataan kalimat yang singkat dan padat tetapi mengandung pengertian luas<sup>102</sup>.

Langkah awal analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis, yaitu dengan

---

<sup>100</sup>Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), hlm. 248

<sup>101</sup>Kuntjojo, *Metodologi Penelitian*, (Kediri, 2009), hlm. 52-53.

<sup>102</sup>Suryana, *Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2010), hlm. 53.

memilah milih data wawancara serta materi apa saja yang harus dipersiapkan dalam kegiatan penelitian di Al Falah MA. Setelah data awal sudah dipersiapkan dengan matang maka langkah yang kedua yaitu dengan membaca kembali secara keseluruhan data tersebut dan di aplikasikan pada penelitian di Al Falah MA. Langkah ketiga adalah memproses pengolahan data yang masih terpisah-pisah menjadi pengelompokan data sesuai dengan kategori yang telah disusun sebelumnya. Yaitu dengan menyesuaikan hasil wawancara dokumentasi dan observasi menjadi satuan yang nantinya akan disusun untuk tahap akhir yaitu proses analisis data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah merupakan analisis data yang menejamkan, menggolongkan data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik kesimpulan atau diverifikasi. Data yang diperoleh dari lapangan langsung ditulis dengan rinci dan sistematis setiap selesai mengumpulkan data. Laporan-laporan itu perlu direduksi, yaitu dengan memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian agar mudah untuk menyimpulkannya. Reduksi data dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam mencari kembali data yang diperoleh bila diperlukan serta membantu dalam memberikan kode kepa aspek-aspek tertentu.<sup>103</sup> Reduksi data dilakukan untuk memilih antara data-data yang berkaitan langsung pengelolaan seleksi/perekrutan Ustadz/Ustadzah dengan kualitas membaca Al Qur'an santri di Al Falah Bobosan Purwokerto Utara dan data yang tidak berkaitan langsung, sehingga analisis yang disusun oleh peneliti dapat tepat pada sasaran dan dapat ditarik kesimpulan.

b. Display data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman menyatakan "*the most frequent from of display data for qualiotative research data in the past the*

---

<sup>103</sup> Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 1988), hlm

*been narrative text*". Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.<sup>104</sup>

c. Menyimpulkan data

Yaitu merupakan rangkaian analisis data puncak. Meskipun begitu, kesimpulan juga membutuhkan verifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi dimaksudkan untuk menghasilkan kesimpulan yang valid. Oleh karena itu, ada baiknya sebuah kesimpulan ditinjau ulang dengan cara memverifikasi kembali catatan-catatan selama penelitian dan mencari pola, tema, model, hubungan dan persamaan untuk diambil sebuah kesimpulan.<sup>105</sup>



---

<sup>104</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*,..., hlm. 341

<sup>105</sup> Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*....., hlm 130

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Deskripsi Pondok Pesantren Al Falah MA**

##### **1. Letak Geografis**

Taman Pendidikan Al Qur'an Al Falah MA Bobosan menempati tanah wakaf seluas 2440m, terdiri dari sejumlah unit bangunan seluas 401m. TPQ Al-Falah MA, terlatak 3 kilometer sebelah barat dari kantor Kecamatan Bobosan, ditepi jalan tepatnya berada di desa Bobosan Kecamatan Purwokerto Utara Kabupaten Banyumas dengan Alamat Jl. K.S. Tubun Utara No. 1B Bobosan Rt. 03 Rw. 08 Purwokero Utara Kabupaten Banyumas, dengan jarak ke Ibu Kota Kabupaten sekitar 4 kilometer.<sup>106</sup>

##### **2. Sejarah Yayasan Al Falah MA**

Pada tahun 1997 di Pondok Pesantren Ath Thohiriyah, Parakan Onje, Desa Karang Salam Kidul Kecamatan Kedungbanteng, Bapak Imam Mujahid mendapatkan dukungan besar dari keluarga besar Pondok Pesantren Ath Thohiriyah untuk membuka tempat pendidikan Al Qur'an dengan metode Qiraati.

Berawal dari mengumpulkan anak-anak desa sekitar untuk belajar Al Qur'an metode Qiraati. Pada saat itu sarana dan prasarana yang digunakan masih menggunakan aula milik Pondok Pesantren Ath Thohiriyah, kemudian dibagi menjadi beberapa kelas yang pisah dengan menggunakan papan sekat. Pembelajaran dibantu oleh beberapa ustadz dan ustadzah pilihan yang bekerjasama dengan Pondok Pesantren Ath Thohiriyah. Dengan semakin bertambahnya santri yang ingin belajar maka pendidikan ini dijalankan secara resmi sebagaimana Taman Pendidikan Al Qur'an pada umumnya.

Selama 10 tahun kegiatan pembelajaran dilakukan di aula pondok pesantren Ath Thohiriyah. Pada tahun 2001 pertama kalinya diadakan khataman Al Qur'an yang diikuti oleh 10 santri. Tahun 2003 sebanyak 14 santri, tahun 2004 sebanyak 19 santri, 2005 sebanyak 10 santri, 2006

---

<sup>106</sup>Hasil observasi, di TPQ Al Falah MA Bobosan, dikutip pada tanggal 17 Februari 2020.

sebanyak 6 santri, 2007 sebanyak 10 santri. Selain santri yang berasal dari desa sekitar, santri yang bermukim di pondok pesantren Ath Thohiriyah juga ikut belajar metode Qiroati untuk awal pembelajaran Al Qur'an.

Pada tahun 2006 koordinator Qiroati Pusat Semarang yaitu Ustadz Bunyamin menganjurkan agar mendirikan tempat tersendiri agar kegiatan pembelajaran Qiroati dapat berjalan dengan lancar tersusun rapi serta tidak mengganggu kegiatan santri yang ada di Pondok Pesantren Ath Thohiriyah. Sehingga pada awal tahun 2006 itulah dimulai pembangunan sementara yang terbuat dari papan dan bambu yang dibantu oleh warga desa sekitar dan beberapa wali santri, diatas tanah yang dibeli pada tahun 2005.

Pada pertengahan 2006 Pemkab Banyumas memberikan bantuan kepada bapak Imam Mujahid untuk membuat pondasi permanen yang terdiri dari 3 ruangan dengan luas 72m. Pemasangan batu pertama pondasi dilakukan oleh H Ahmad Sutarno dari Parakan Onje, sedangkan pembangunan selanjutnya dibiayai oleh bapak H. Machfud Ashari dan beberapa masyarakat setempat yang menyumbang untuk penyelesaian bangunan tersebut. Pada tahun 2007 kegiatan belajar TPQ sudah dimulai dilakukan di bangunan yang baru, kemudian dinamai dengan Yayasan Al Falah Machfud Ashari atas anjuran KH Nurul Huda Djazuli selaku pengasuh Pondok Pesantren Al Falah Ploso Kediri.

Bulan Febuari 2008 pertama kalinya diadakan khataman Al Qur'an metode Qiroati di TPQ Al Falah MA. Jalan yang digunakan untuk akses kendaraan menuju TPQ Al Falah MA masih kontrak dengan pemilik tanah namun kondisi jalan yang tidak memadai dan kontraknya sudah habis akhirnya Bapak Imam Mujahid berinisiatif untuk membeli lahan tersebut akan tetapi tanah tersebut tidak dijual oleh pemiliknya. Akhirnya Beliaupun mendapat pemberian tanah di sebelah utara Kali Longkong, setelah bersilaturahmi dengan salah satu pemilik tanah yang paling luas yaitu Bapak H. Mujeni dari Bobosan. Setelah itu dengan niat baiknya Bapak H. Mujeni memberikan tanah sebagai akses kendaraan menuju Al Falah kepada pemilik tanah lain yaitu Ibu Hj. Nitem, Ibu Maimunah dan

Ibu Tadiwiry. Niat baik tersebut juga disambut baik oleh pemilik tanah yang lain sehingga mereka memberikan sebagian tanahnya untuk akses menuju Al Falah selebar 2 meter. Kemudian dibuatlah jembatan dari batang pohon kelapa, kemudian setelah beberapa bulan dibuatlah jembatan cor, dikarenakan air yang terlalu deras khususnya pada saat musim hujan, sehingga menyebabkan jembatan tersebut tidak bertahan cukup lama. Setelah itu bapak Imam Mujahid mendapat bantuan dari Pemerintah Daerah Banyumas untuk membangun pondasi Kali Longkrang guna untuk pengerasan jalan.

Pada awal tahun 2009 di Al Falah MA mendapatkan kesempatan menjadi tuan rumah pertemuan wilayah Metode Qiroati Jawa Tengah, demi kelancaran beribadah maka dibuatlah bangunan mushala yang terbuat dari kayu dengan lantai keramik. Pembangunan tersebut diprakarsai oleh Kelompok Budidaya ikan dengan pimpinan Bapak Khusnan dimana pengerjaannya secara terus menerus agar cepat selesai dan dapat dipakai langsung sehingga kegiatan dapat berjalan lancar. Akhirnya mushola tersebut dapat digunakan hanya dibangun dalam waktu sehari semalam, selesai pengerjaannya menjelang subuh dan langsung dapat digunakan untuk shalat subuh berjamaah dengan para tamu undangan.

Pada pertengahan tahun 2009 untuk kedua kalinya diadakan khataman yang dilaksanakan di depan mushola dan saat itu Bapak H. Machfud Ashari menghadiri acara tersebut. Melihat kondisi mushola yang saat itu masih menggunakan bambu dan bahan bangunan seadanya Beliau pun berkeinginan untuk membangun bangunan mushola yang permanen. Tidak lama setelah acara khataman tersebut pembangunan mushola mulai dilakukan. Selain mushola beliau juga membangun gedung tengah lantai atas dan didepan gedung tengah juga mulai dibangun aula sebagai tempat untuk pertemuan dan belajar mengajar.

Pembelajaran TPQ dilaksanakan digedung tersebut setelah semua garapannya selesai dibangun, pembelajaran dimulai dari pagi sampai sore. Untuk jam pagi sampai jam siang diikuti oleh anak usia balita (usia



dibawah lima tahun), sedangkan usia diatas 5 tahun pembelajaran dimulai siang sampai sore hari. Semakin hari minat belajar di TPQ Al Falah semakin bertambah sehingga banyak orang tua yang mendaftarkan anaknya untuk belajar di Al Falah, hal tersebut menjadi semakin tidak sebanding dengan ruangan yang anda, akhirnya H. Machfud Ashari dan beberapa rekan-rekannya berinisiatif untuk membangun gedung dua lantai yang berdempetan dengan bangunan tengah, dimana masih berupa aula panggung yang terbuat dari bambu sebagai tempat pembelajaran terbuka dan semakin termakan oleh waktu bangunan tersebut roboh oleh hantaman angin. Sedangkan bangunan baru dipakai untuk kantor korcab dan yang satu ruangan dipakai untuk mengaji. Sedangkan lantai atas digunakan untuk mushala putri.

Melihat kegiatan TPQ yang semakin maju dan berkembang baik, pada tahun 2010 salah seorang pemilik tanah yang berada di sebelah utara menawarkan tanahnya untuk dibeli oleh pihak Yayasan Al Falah. Namun karena belum ada biaya yang mencukupi akhirnya tanah tersebut disewakan terlebih dahulu dengan kontrak selama dua tahun. Oleh beberapa santri yang bermukim di Al Falah tanah tersebut digunakan untuk bercocok tanam, namun baru setahun masa kontrak tanah tersebut dibeli oleh Bapak H. Machfud Ashari. Kemudian tidak lama setelah itu tanah milik Ibu Mamnunahpun dibeli juga oleh H. Machfud Ashari.

Melihat semangat belajar anak-anak usia dibawah 5 tahun yang semakin kari semakin banyak peminatnya sehingga tidak sedikit yang ingin belajar di Al Falah harus melalui daftar tunggu karena mengingat ruangan yang digunakan sangat terbatas. Demi kenyamanan dalam belajar para santri maka Bapak Imam Mujahid dan Bapak H. Machfud Ashari berinisiatif untuk mendirikan Taman Kanak-Kanan yang nantinya akan berlanjut sampai pada jenjang Sekolah Dasar yang masih berpegang pada metode Qiroati dengan target utamanya yaitu materi Tahfidz Al Qur'an. Oleh karena itu tanah yang berada di sebelah barat mushala didirikan gedung TK dua lantai dengan dasar 140 meter.

Dalam rangka penataan administrasi yang baik dan teratur serta sebagai penopang lembaga pendidikan yang ada maka Yayasan Al Falah diterbitkan secara resmi dengan surat izinnya pada tanggal 24 Agustus 2015, yang tercatat dalam akta notaris atas nama Bambang Sudrajat W. SH. Dimana berdirinya Yayasan ini berfungsi sebagai pusat dari kegiatan Pondok Pesantren Al Falah Machfud Ashari, serta agar penataan organisasi atau manajemen organisasi dapat diatur dengan baik sesuai dengan peraturan-peraturan dan penataan yang telah ditetapkan bersama. Sehingga nantinya ketika akan diadakan suatu agenda yang telah direncanakan dapat diketahui bersama dan apabila ada sesuatu problem terjadi maka dapat diselesaikan bersama yaitu dengan pengurus Yayasan yang sudah dibentuk yang keseluruhannya bermuara pada “Qiroati”.<sup>107</sup>

### 3. Visi dan Misi

#### a. Visi

Menjadi Wadah Yang Berkualitas Dalam Bidang Agama dan Al-Qur’an Untuk Mewujudkan Masyarakat Yang Religius Dan Qur’ani

#### b. Misi

1. Meletakkan dasar-dasar pengetahuan keislaman secara seimbang antara dzikir, fikir dan ikhtiyar.
2. Mewujudkan santri yang berakhlaqul karimah dan bertaqwa kepada Allah WST.
3. Mewujudkan santri yang berpegang teguh pada Al Qur’an dan As Sunnah.
4. Mewujudkan santri yang bertanggungjawab terhadap Agama dan Negara.
5. Mempersiapkan santri yang menguasai Agama dan Al Qur’an mampu mengamalkannya.
6. Mencetak santri yang berkualitas dalam dalam bidang agama dan berakhlaq mulia.

---

<sup>107</sup>Hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Kyai Imam Mujahid, di TPQ Al Falah MA Bobosan, dikutip pada tanggal 17 Febuari 2020.

7. Ikut serta dalam mewujudkan pendidikan yang bermoral dan berkualitas.<sup>108</sup>

#### 4. Profil Yayasan Pondok Pesantren Al Falah MA

Yayasan Al Fallah Machfud Ashari atau Yayasan Al Falah MA Bobosan, Kecamatan Purwkerto Utara, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Yayasan Al Falah MA sudah memiliki penataan administrasi yang baik dan teratur, sebagai penopang lembaga pendidikan yang telah memiliki izin terhitung pada 24 Agustus 2015, yang tercatat dalam akta Notasris dengan nama Bambang Sudrajat W. SH. Berikut adalah susunan kepengurusan Yayasan Al Falah 2019<sup>109</sup>:

Dewan Pembina:

Pembina : H. Machfud Ashari  
 Pengawas : 1. H. Muntoil M. Nur  
 2. Sholeh Mufti

Dewan Pengurus:

Pengasuh : Bpk. Ky. Imam Mujahid  
 Sekretaris : M. Adib Shofawi  
 Bendahara : 1. Ibu Sangidah  
 2. Ibu A'thy Husna Himayah

Sie Pendidikan dan Dakwah : Ari Ristiano

Sie Sarana dan Prasarana : Akhmad Danil Huda

Sie Humas dan Publikasi : Akhmad Rouf

Lembaga Pendidikan:

Kelas Balita : Penanggungjawab : Puji Lestari  
 Sekretaris : Rudi Irawan  
 Bendahara : Ani Wahyuni  
 Tk : Kepala Sekolah : Erma Purwaningsih  
 Sekretaris : Kurniasih  
 Bendahara : Sangidah  
 SD : Kepala Sekolah : Akhmad Danil Huda

<sup>108</sup>Hasil dokumentasi pada tanggal 17 Febuari 2020 di TPQ Al Falah MA Bobosan.

<sup>109</sup>Hasil observasi dan dokumentasi di TPQ Al Falah MA Bobosan, pada tanggal 17-29 Febuari 2020.

Sekretaris : Nurul Hidayah

Bendahara : A'thy Husna Himayah

a. Tugas dan wewenang struktur Yayasan Al Falah MA:<sup>110</sup>

1. Tugas dan wewenang Pembina

- a. Pembina berwenang bertindak untuk dan atas nama Yayasan.
- b. Pembina berwenang untuk keputusan mengenai anggaran dasar Yayasan.
- c. Pembina berwenang pengangkatan dan pemberhentian anggota Pengurus dan anggota Pengawas.
- d. Pembina berwenang dalam pengesahan program kerja dan rancangan anggaran tahunan Yayasan.
- e. Pembina bertanggung jawab melaksanakan rapat tahunan Yayasan.
- f. Pembina berhak untuk memberhentikan Dewan Pengurus Yayasan.
- g. Pembina berhak untuk memberhentikan Dewan Penasihat Yayasan.
- h. Pembina berhak untuk menetapkan kebijakan umum Yayasan.
- i. Pembina berhak melakukan pembagian tugas dan wewenang setiap anggota Pengurus dengan berdasarkan Rapat Pembina.

2. Tugas dan wewenang pengurus Yayasan

- a. Pengurus bertanggungjawab penuh atas kepengurusan Yayasan untuk kepentingan Yayasan.
- b. Pengurus wajib menyusun program kerja dan rancangan anggaran tahunan Yayasan untuk disahkan pembina.
- c. Setiap anggota pengurus wajib dengan itikad baik dan penuh tanggungjawab menjalankan tugasnya dengan mengindahkan peraturan yang berlaku.

---

<sup>110</sup>Hasil observasi di Yayasan Al Falah MA Bobosan Purwokerto, dikutip dari Akta Notaris Pendirian Yayasan Al Falah MA tertulis tanggal 24 Agustus 2015, pada tanggal 17-19 Februari 2020.

- d. Ketua umum bersama dengan seorang anggota pengurus lainnya berwenang bertindak untuk dan atas nama pengurus serta mewakili Yayasan.
  - e. Sekretaris umum bertugas mengelola administrasi Yayasan.
  - f. Bendahara umum bertugas mengelola keuangan Yayasan.
  - g. Pengurus berwenang mengangkat dan memberhentikan pelaksana kegiatan Yayasan berdasarkan keputusan rapat pengurus.
  - h. Pelaksana kegiatan Yayasan diangkat oleh Pengurus berdasarkan keputusan rapat pengurus untuk jangka waktu (ditentukan oleh rapat pengurus) dan dapat diangkat kembali dengan tidak mengurangi keputusan rapat pengurus untuk memberhentikan sewaktu-waktu.
3. Tugas dan wewenang pengawas Yayasan
- a. Pengawas wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas pengawasan untuk kepentingan Yayasan.
  - b. Pengawas berwenang memasuki bangunan, halaman, atau tempat lain yang dipergunakan Yayasan.
  - c. Pengawas berwenang memeriksa dokumen.
  - d. Pengawas berwenang memeriksa pembukuan dan mencocokkannya dengan uang kas atau mengetahui segala tindakan yang telah dijalankan oleh pengurus.
  - e. Pengawas berwenang memberikan peringatan kepada pengurus.
- b. Keadaan Santri

Tabel. 2.  
Jumlah santri Al Falah

No.	Kelas	Jumlah Santri
1	PRA TK A	16
2	PRA TK B	14
3	PRA TK C	18
4	TK 1B	-
5	TK 1C	39

6	TK 2A	42
7	TK 2B	40
8	TK 3A	35
9	TK3B	28
10	TK 4A	28
11	TK 4B	15
12	TK 5A	17
13	TK 5B	-
14	TK 6	5
15	JUZ 27	9
16	AL QUR'AN	16
17	GHORIB	10
18	TAJWID	-
19	TAHFIDZ 1	31
20	TAHFIDZ 2	10
21	TAHFIDZ 3	7
22	TAHFIDZ 4	2
23	TAHFIDZ 5	-
24	TAHFIDZ 6	2
25	PRA TAHFIDZ	20
26	LPQD	33
<b>JUMLAH</b>		<b>437</b>

c. Keadaan Ustadz/Ustadzah

Seluruh Ustadz/Ustadzah yang mengajar di Al Falah diwajibkan memiliki syahadah dengan proses Tashih, jumlah keseluruhan Tenaga pengajar Al Falah 32 terdiri dari 7 Laki-laki dan 25 Perempuan.

Tabel 3.  
Daftar Ustadz dan Ustadzah di Al Falah

No.	Nama Ustadz
1	Uztadz Rudi Irawan
2	Ustadz Nurrul Hidayat
3	Ustadz A Danil Huda
4	Ustadz M. Yassir TI
No.	Nama Ustadzah
5	Ustadz M. Naffi S
6	Ustadz Hummam A.
7	Ustadz W. Agung W.

1	Uztdzh. Sa'idah
2	Uztdzh. Erma P.
3	Uztdzh. Kurniasih
4	Uztdzh. Nur Dachiroh
5	Uztdzh. Tri Widiyanti
6	Uztdzh. Afshohul M.
7	Uztdzh. Liana K.
8	Uztdzh. Puji Lestari
9	Uztdzh. Ani Wahyuni
10	Uztdzh. Ratna Purnama
11	Uztdzh. Muslihati
12	Uztdzh. Laeli Nur H.
13	Uztdzh. Hana Suhro M.
14	Uztdzh. Selvia Ana R.
15	Uztdzh. Nunung
16	Uztdzh. Mutmainnah
17	Uztdzh. Siti Nur H.
18	Uztdzh. Siti Anisah
19	Uztdzh. G. Suliyem
20	Uztdzh. Priyana
21	Uztdzh. Indahwati
22	Uztdzh. A'thy Husna H.
23	Uztdzh. Rifa Satia N.
24	Uztdzh. Hanik Misyka NM
25	Uztdzh. RD Susanti

## B. Latar Belakang Implementasi Manajemen SDM

1. Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Pondok Pesantren Al Falah
  - a. Manajemen SDM dilihat dari Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah ditemukan beberapa data, baik dari hasil penelitian observasi, interview atau wawancara, maupun dokumentasi, maka peneliti akan menganalisa temuan yang ada dan memodifikasi teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya, kemudian dalam penyajian data ini penulis akan menyajikan hasil penemuannya dilapangan yaitu di Yayasan Al Falah MA, melalui hasil observasi, wawancara dan dokumentasi penulis menyajikan sesuai dengan hasil yang dicapai dan

keadaan di lokasi penelitian. Penataan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia di Yayasan Al Falah MA sangat berpengaruh dalam keberhasilan pembelajaran, dimana hal tersebut berfokus pada metode membaca Al Qur'an Qiroati. Membaca Al Qur'an adalah ibadah yang di perintahkan Nabi Muhammad SAW, dan Beliau SAW yang menerima wahyu dari Allah SWT melalui malaikat Jibril. Setiap membaca Al Qur'an akan mendapat sepuluh kebaikan disetiap hurufnya. Dalam hadits Nabi SAW:<sup>111</sup>

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَفْضَلُ عِبَادَةٍ أَمَّتِي قِرَاءَةُ الْقُرْآنِ

Artinya : Rasulullah SAW bersabda “sebaik-baik ibadah umatku adalah membaca Al Qur'an” (HR. Baihaqi)

Hadits tersebut menerangkan bahwa sebaik-baik beribadah adalah membaca Al Qur'an. Bahkan banyak umat muslim di dunia yang sudah menempatkan Al Qur'an didalam hatinya, dia sangat mencintai Al Qur'an sehingga menghafalnya atau biasa disebut dengan Hafidz Al Qur'an, yaitu orang yang menghafal Al Qur'an. Membaca Al Qur'an tentunya memiliki aturan tertentu yang harus dilakukan diantaranya yaitu harus sesuai dengan tajwid dan makhrjul huruf. Seperti yang disebutkan di dalam Al Qur'an surah Al Muzammil ayat 4:

وَرَتَّلِ الْقُرْآنَ تَرْتِيلًا

Artinya: ....dan bacalah Al Qur'an dengan tartil.

Menurut Tafsir Al Muyassar Kementerian Agama Saudi Arabia, tartil disini adalah membaca keseluruhan huruf dengan memenuhi atau membaca sesuai dengan *makhraj* dan *tajwidnya*. Ukuran benar dan tidaknya cara membaca Al Qur'an adalah dilihat dari kaidah-kaidah ilmu tajwidnya. Ilmu tajwid biasanya didapatkan di Taman Pendidikan Al Qur'an bahkan untuk saat ini kementerian agama sudah memasukan

<sup>111</sup>Hadits Riwayat Baihaqi, *Kitab Jami'us Shoghir Fil Ahadisil Basyir An Nadzir*, karya Jalaludin Abdurrahman bin Abi Bakar Assuyuti, Th. 119 H, Hlm. 51



ilmu tajwid ke dalam kurikulum pendidikan agama di sekolah-sekolah. Sedangkan didalam Qiroati membaca Al Qur'an sesuai hukum tajwid dan makhrajul huruf merupakan hal yang paling utama. Maka dalam membentuk kualitas membaca Al Qur'an yang baik perlu adanya tenaga pengajar yang berkualitas baik pula. Dalam hal ini, sebuah lembaga pendidikan perlu memperhatikan kualitas dari Sumber Daya Manusia nya itu sendiri. Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas baik maka perlu adanya pengelolaan SDM yang baik, inilah dimana Manajemen Sumber Daya Manusia berperan sangat penting bagi Yayasan Al Falah dalam lembaga pendidikan yang bernaungan pada Qiroati.

Manajemen adalah proses mengatur atau menyusun atau ketatalaksanaan dan pengelolaan untuk tercapainya suatu tujuan. Ketatalaksanaan atau ketersusunan tersebut dituangkan dalam fungsi-fungsi manajemen, seperti yang disebutkan George R. Terry diantaranya Perencanaan (*Pleaning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Penggerakan (*Actuatung*), dan Pengawasan (*Controlling*). Dalam hal ini berkaitan pula dengan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dimodifikasi oleh Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto dari Anwar Prabu Mangkunegara, yaitu dalam fungsi Organisasional Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya, Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengkoordinasian dan Pengawasan.

Dari teori yang dipakai oleh peneliti Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi-fungsi, maka peneliti telah memodifikasi fungsi-fungsi Manajemen SDM sebagai berikut:

Tabel 4.  
Fungsi Organisasional dan Fungsi Utama MSDM Al Falah<sup>112</sup>

No.	Fungsi Organisasional MSDM Al Falah	Fungsi Utama Manajemen Sumber Daya Manusia di Al Falah MA Bobosan
1.	Perencanaan	Menetapkan tujuan pengembangan Al Qur'an,

<sup>112</sup>Hasil Observasi di TPQ Al Falah MA Bobosan, pada tanggal 17 – 21 Februari 2020

		kebijakan, menyusun program kegiatan, menetapkan metode dan strategi pembelajaran, dan menyusun prosedur dan jadwal belajar mengajar.
2.	Pengorganisasian	Mengelompokan kegiatan ke dalam unit kegiatan masing-masing untuk melaksanakan perencanaan dan menyusun anggota pelaksana dan pimpinan dalam setiap unit kegiatan.
3.	Pengarahan	Upaya memberikan motivasi kepada anggota dan pengurus Yayasan, para guru dan santri agar tujuan pelaksanaan kegiatan dapat tercapai serta mengidentifikasi strategi yang tepat dalam tujuan pengembangan Al Qur'an, memberikan pembinaan dan meningkatkan semangat kerja kepada para pengurus dan guru Al Falah.
4.	Pengkoordinasian	Menghubungkan berbagai macam kegiatan dalam mencapai kekompakan dan keserempakan kerja para anggota pengurus dan guru Al Falah untuk mencapai tujuan.
5.	Pengawasan	Proses menentukan dan melihat apakah yang dilakukan para anggota, pengurus, guru di Al Falah dapat melakukan kegiatan-kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

b. Pengurangan Resiko Diversifikasi

Manajemen Sumber Daya Manusia di lihat dalam 2 aspek yaitu kualitas dan kuantitas, keduanya memiliki keterkaitan satu sama lain. Bertambahnya SDM dalam hal ini yaitu Santri adalah hal terpenting dalam lembaga pendidikan karena semakin banyaknya peminat maka lembaga pendidikan tersebut semakin memiliki daya tarik, namun hal ini tidak menjadi prioritas utama bagi Al Falah,

karena tujuan utama adalah pengembangan Al Qur'an dengan mengutamakan kualitas. Maka untuk membatasi atau mengontrol terjadinya resiko diversifikasi SDM Al Falah mempunyai kebijakan tersendiri, hal ini disampaikan oleh Ustadzah Sa'idah

“di Al Falah itu harus tepat kuota santri satu kelas maksimal 20 anak tidak boleh lebih, jadi jika ada santri yang mendaftar harus menunggu dan usianya tidak boleh lebih dari 3 tahun karena kalau sudah melebihi 3 tahun itu susah target belajarnya. Dan kita juga harus menargetkan santri agar bisa naik kelas tepat waktu, kalau sudah naik kelas kan ada kuota lagi jadi kita bisa ambil calon santri yang sudah di daftar tunggu nanti kita panggil lewat hp, itu diberi waktu 3 hari jika tidak segera daftar ulang maka pendaftarannya hangus dan kalau mau lanjut ya daftar dari awal lagi. Untuk jumlah santri perkelasnya maksimal harus 20 anak dengan 2 guru, itu tidak boleh lebih karena agar santri bisa diawasi lebih oleh para guru dan materi-materi belajarnya tersampaikan ke santri dengan mudah”<sup>113</sup>

#### G. Perencanaan dan Pelaksanaan Manajemen SDM Yayasan Pondok Pesantren Al Falah

Dalam teori utama manajemen, perencanaan menjadi fungsi awal dari sebuah proses pengaturan, pengelolaan, ketatalaksanaan untuk mencapai suatu tujuan yang akan dicapai. Maka perencanaan di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan fungsi utama dalam melakukan proses penetapan, penentuan, penyusunan, strategi untuk mempersiapkan Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang. Sebagaimana dalam Al Qur'an:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok, dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al Hasyr: 18)<sup>114</sup>

Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Al Falah MA berfokus pada persiapan pengelolaan tenaga kerja. Perencanaan

<sup>113</sup>Hasil wawancara dalam observasi pendahuluan dengan Ustadzah Sa'idah, di TPQ Al Falah Bobosan, pada 5 Desember 2019

<sup>114</sup>Departemen Agama RI, Al Qur'an dan Terjemahnya, hlm. 437

Manajemen Sumber Daya Manusia terbagi menjadi dua yaitu perencanaan jangka panjang dan perencanaan jangka pendek atau perencanaan masa depan dan perencanaan dalam waktu yang dekat. Perencanaan dalam waktu dekat diantaranya, menyusun satrategi pembelajaran, pengembangan metode belajar, menyusun program belajar, menyusun jadwal belajar, serta pembuatan kurikulum.<sup>115</sup>

Tabel 5.  
Kurikulum TPQ Al Falah<sup>116</sup>

NO	Kelas	Materi	Keterangan
1	1	Buku Qiro'ati Jilid I	Materi tambahannya: Surat surat pendek, do'a harian, do'a shalat, bahasa Arab, rukun Islam, kalimat Thoyyibah
2	2	Buku Qiro'ati jilid II	Materi tambahannya: surat-surat pendek, do'a harian, do'a shalat, bahasa Arab dan hadits
3	3	Buku Qiro'ati jilid III	Materi tambahannya: surat-surat pendek, do'a harian, do'a shalat, bahasa Arab dan kalimat Thoyyibah
4	4	Buku Qiro'ati jilid IV	Materi tambahannya: surat-surat pendek, do'a harian, do'a shalat, bahasa Arab, hadits dan tauhid
5	5	Buku Qiro'ati jilid V	Materinya tambahannya: surat surat pendek, do'a harian, do'a shalat, bahasa Arab, hadits
6	6	Buku Qiro'ati jilid VI, Al-Qur'an (Juz 1-10), Gharib (Jus	Materi tambahannya: surat-surat pendek, do'a harian, praktek shalat dan dzikir.

<sup>115</sup>Wawancara dengan Ustadzah Sangidah, di TPQ Al Falah MA Bobosan, dikutip pada 17 Febuari 2020.

<sup>116</sup>Hasil Dokumentasi di TPQ Al Falah MA Bobosan pada 17 Febuari 2020

		11-20), dan Tajwid (Juz 21-30).	
--	--	------------------------------------	--

Sedangkan persiapan jangka panjang diantaranya pengadaan kegiatan khataman atau imtihan, perekrutan guru atau persiapan tenaga kependidikan yaitu dengan pembekalan pendidikan kepada para calon guru. Sejak berdirinya TPQ Al Falah persiapan tenaga pengajar dilakukan beriringan dengan proses belajar mengajar santri dan dipimpin oleh Bapak Kyai Imam Mujahid. Adapun kriteria dan syarat untuk menjadi guru di Al Falah diantaranya:

Tabel 6.  
Syarat dan Kriteria Guru Al Falah MA<sup>117</sup>

<b>Syarat</b>	
1	Lulus Tashih
2	Mempunyai Syahadah Qiraati
3	Mendapatkan Izin Keluarga
4	Mengikuti Ngaji di LPQD
5	Lulus Metodologi Dasar dan PPL
6	Memahami dan Menguasai Qiraati
<b>Kriteria</b>	
1	Bersedia mengaji di kelas LPQD
2	Bersedia mengikuti tahapan dan syarat menjadi Guru di Al Falah
3	Sabar, Rajin dan Disiplin waktu
4	Bersedia meluangkan banyak waktu di TPQ Al Falah
5	Bersedia mengikuti kegiatan di Al Falah selain mengajar

### C. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 1. Analisis Perencanaan Pengelolaan Yayasan Pondok Pesantren Al Falah

Perencanaan dalam mengelola SDM di Al Falah diantaranya mempersiapkan kurikulum pembelajaran bagi santri yang telah disetujui

<sup>117</sup>Wawancara dengan Bapak Kyai Imam Mujahid, Ustadzah Sa'idah dan Ustadzah Indah, di Yayasan Al Falah MA Bobosan, pada 17 Febuari 2020.

oleh Pengasuh. Mempersiapkan tenaga pendidik yang sesuai dengan syarat-syarat dan kriteria. Mempersiapkan Kader penerus kepengurusan apabila terjadi kekosongan pengurus suatu saat.

## 2. Analisis Pelaksanaan Pengelolaan Yayasan Pondok Pesantren Al Falah

Setelah ditemukan beberapa data, baik dari hasil penelitian observasi, interview atau wawancara, maupun dokumentasi, maka peneliti akan menganalisa temuan yang ada dan memodifikasi teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya, kemudian dalam penyajian data ini penulis akan menyajikan hasil penemuannya dilapangan yaitu di Yayasan Al Falah MA, melalui hasil observasi, wawancara dan dokumentasi penulis menyajikan sesuai dengan hasil yang dicapai dan keadaan di lokasi penelitian.

### a. Kegiatan belajar mengajar Santri

Kegiatan belajar mengajar di TPQ Al-Falah dibagi menjadi dua waktu yaitu TPQ pagi dan sore. TPQ pagi diperuntukkan bagi siswa/siswi yang mengaji di TPQ Al Falah maupun yang bersekolah TK Al Falah ataupun tidak. Sementara TPQ sore diperuntukkan bagi siswa yang bersekolah di sekolah tersebut dan sekolah lain, tapi yang mendominasi adalah santri yang memang tidak bersekolah di TK/SD Al Falah. Pembelajaran berlangsung pada hari senin sampai dengan hari sabtu pukul 14.00 sampai 15.10 WIB untuk TPQ sore dan untuk TPQ pagi dari pukul 07.00 sampai 09.00 dengan ketentuan 15 menit pertama untuk baris dan mengecek kesiapan santri, 15 menit kemudian untuk pembelajaran klassikal individual dengan membaca alat peraga secara bersama, 60 menit kemudian untuk pembelajaran individual dan 15 menit terakhir untuk baca simak.<sup>118</sup>

### b. Pembentukan pengurus Yayasan Al Falah

Pengurus dibentuk dari awal berdirinya TPQ Al Falah, yang terdiri dari anggota keluarga Pengasuh. Hal ini dikarenakan demi kepentingan administrasi untuk memperkuat pondasi hukum, mengingat bahwa lembaga pendidikan harus memiliki Yayasan.

---

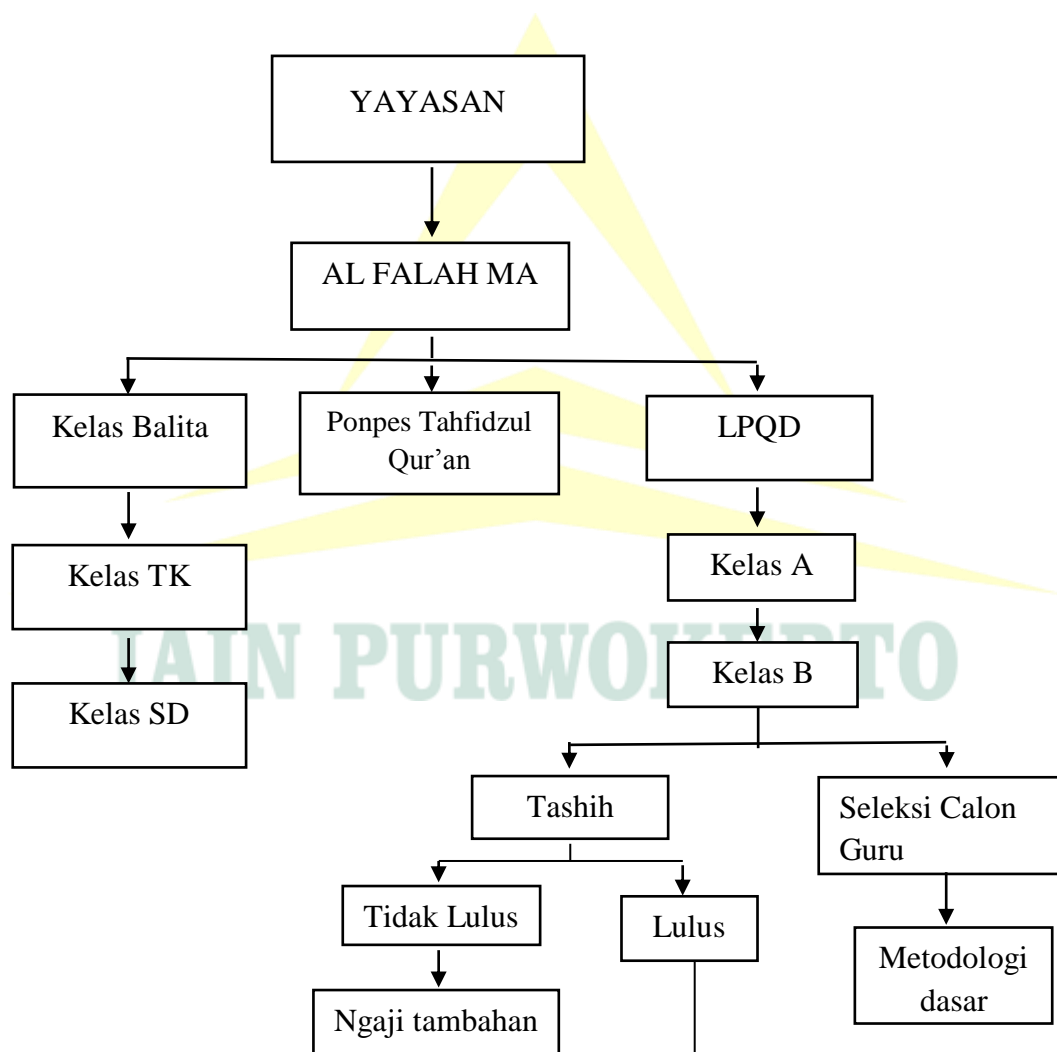
<sup>118</sup>Hasil Dokumentasi di TPQ Al Falah MA Bobosan, pada tanggal 17 Febuari 2020

Selanjutnya pengurus yang telah terpilih tersebut akan melanjutkan tugasnya masing-masing selama dirinya berada di lingkup Yayasan. masa jabatan pengurus Yayasan Al Falah berlaku seumur hidup atau sampai orang tersebut mengundurkan diri dari Yayasan.<sup>119</sup>

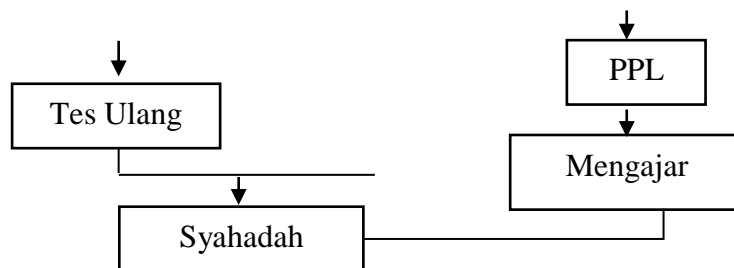
c. Proses perekrutan Guru Al Falah

Untuk mempermudah dalam memahami proses perekrutan Tenaga Pendidik, maka penulis menuangkannya dalam bagan skema perekrutan guru di Al Falah MA.

**Gambar 2.**  
**Skema Perekrutan Guru Di Al Falah MA.**



<sup>119</sup>Wawancara dengan Gus Adib selaku pengurus Yayasan Al Falah, melalui via WhatsApp, dikutip pada 20 Mei 2020 jam 07.04 WIB.



Dari bagan skema diatas tahapan-tahapan Yayasan Al Falah dalam merekrut tenaga kerja adalah sebagai berikut:

Yayasan Al Falah MA dibawah naungan Qiroati memiliki kelas Balita, kelas TK, kelas SD, Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an dan Lembaga Pendidikan Qur'an Dewasa (LPQD). Kelas balita merupakan kelas awal bagi anak yang berusia 3 sampai 4 tahun, untuk mendaftar di Al Falah maksimal berusia 3 tahun, tidak sedikit dari calon wali santri yang mendaftarkan putra putrinya diusia kurang dari satu tahun karena untuk mendapatkan giliran masuk di Al Falah harus mengantri sampai anak berusia 3 tahun, hal ini dikarenakan terbatasnya ruang kelas dan Tenaga Pendidik sebab yang utama dalam belajar adalah kenyamanan santri sehingga ilmu tersebut dapat diterima oleh santri.

Setelah dikelas balita apabila santri telah mampu dan dapat mencapai target belajarnya maka santri tersebut akan naik ke kelas selanjutnya yaitu kelas TK, begitu pula dari kelas TK bagi santri yang telah mencapai target belajarnya akan naik ke kelas SD. Yayasan Al Falah terdapat santri yang mukim atau menetap, yaitu santri tahfidzul Qur'an pondok pesantren Al Falah. Santri tahfidz ini rata-rata berusia 12 sampai 15 tahun atau usia SMP, mereka mengaji menghafal Al Qur'an sedangkan sekolah formalnya di luar Yayasan Al Falah.

Selanjutnya dalam metode Qiroati terdapat Lembaga Pendidikan Al Qur'an Dewasa atau kelas yang dikhususkan untuk usia dewasa, di LPQD Al Falah sendiri sebagian besar di isi oleh ibu-ibu wali santri yang putra maupun putrinya belajar di Al Falah, tatacara



pendaftaran di kelas LPQD ini sama halnya dengan santri balita, yaitu dengan daftar tunggu antrian.

Dikelas LPQD terdapat 2 pembagian kelas yaitu kelas A dan kelas B, dimana kelas A adalah kelas awal masuk bagi santri LQPD, materi yang diajarkan adalah materi dasar membaca Al Qur'an metode Qiroati, khusus Qiraati diajarkan ciri khas membaca Al Qur'an yaitu M3 atau *Mangap*, *Mringis*, dan *Mencucu*<sup>120</sup> dengan membunyikan huruf vokal, kemudian diaplikasikan kepada huruf hijaiyah. Tidak sedikit pula dari santri LPQD ini yang belajar dari awal mengenal huruf hijaiyah, sehingga perlu kesabaran dan *ketelatenan* dalam belajar dan mengajarkan Al Qur'an.<sup>121</sup>

Setelah pengenalan huruf *hijaiyah* selanjutnya yaitu membaca huruf-huruf yang sudah disusun pada buku khusus Qiroati dengan pembagian jilid 1 sampai jilid 6. Apabila dikelas A sudah khatam sampai jilid 3 maka selanjutnya dimulai dari jilid 4 sampai selesai akan pindah di kelas B yaitu kelas pengkaderan yang nantinya menjadi kelas dengan potensi besar untuk menjadi guru di Al Falah. Kelas B diampu oleh Ustadzah Indah, dari beliauulah santri LPQD kelas B yang kiranya telah *mumpuni* dan layak untuk menjadi guru serta materi pembelajaran selesai, yaitu dari jilid 1 sampai 4 di kelas A kemudian jilid 5 sampai 6 dilanjutkan juz 26-27, bacaan ghorib, tajwid, dan Al Qur'an, akan dicalonkan untuk menjadi guru jika terjadi kekurangan guru kelas.

Apabila terjadi kekurangan guru maka Bu Nyai Halimatus Sa'diyah akan berkoordinasi dengan Ustadzah Indah untuk mencari calon guru dari kelas B, setelah menyeleksi dan mendapatkan kadernya maka Ibu Nyai akan memanggil calon guru tersebut dan menawarkannya untuk menjadi guru di Al Falah. Tidak semua yang ditawarkan dan direkomendasikan oleh Ustadzah Indah akan menerima

---

<sup>120</sup>Mangap adalah membuka mulut selebar 3 jari dengan bunyi A, Mringis adalah senyum dengan menunjukkan gigi dengan bunyi I, Sedangkan Mencucu yaitu memajukan bibir ke depan dengan bunyi U.

<sup>121</sup>Wawancara dengan Ustadzah Indah, di TPQ Al Falah MA, dikutip pada tanggal 17 Februari 2020.

dan siap menjadi guru karena tidak sedikit dari mereka yang mengaji di LPDQ hanya untuk dirinya sendiri. Akan tetapi apabila calon guru tersebut menerima dan siap maka tahap selanjutnya ia mengikuti syarat-syarat untuk menjadi guru di Al Falah yang pertama yaitu Tashih.

Tashih berasal dari segi bahasa yang berarti membetulkan, memperbaiki, sedangkan Tashih dalam hal ini adalah guru ngaji yang menggunakan metode Qiraati sudah diuji ketartilan bacaan Al Qur'annya dan dinyatakan lulus oleh penanggungjawab Al Qur'an metode Qiraati (pentashihan)<sup>122</sup>, salah satu syarat menjadi guru Qiraati adalah memiliki syahadah lulus Tashih sebagai tanda telah mengikuti dan memahami semua pembelajaran serta kualitas dalam membaca Al Qur'an baik. Sehingga diharapkan dapat mencegah dan menghindari atau paling tidak dapat mengurangi kesalahan yang fatal dalam mengajarkan Ilmu Baca Al Qur'an khususnya dengan menggunakan metode Qiraati.

Pada awal berdirinya Al Falah MA tashih masih dilakukan dilembaga pusat Qiraati yaitu di Semarang, namun saat ini dapat dilakukan di Al Falah khusus untuk Korcab Banyumas yang dipimpin oleh Ibu Nyai Halimatus Sa'diyah dan diujikan oleh beliau. Calon guru yang mengikuti Tashih tidak hanya berasal dari Al Falah, namun berasal dari berbagai kecamatan dan cabang TPQ Qiraati di Kabupaten Banyumas, jika akan dilaksanakan Tashih dan waktu pelaksanaan sudah ditentukan maka Ibu Nyai akan menyampaikan kepada pengurus Yayasan Al Falah dan kemudian disampaikan kepada Lembaga Pendidikan Qur'an Dewasa diseluruh Kabupaten Banyumas untuk mendata siapa saja yang akan mengikuti Tashih. Hal-hal yang dipersiapkan sebelum tashih adalah mempelajari kembali materi-materi yang telah dipelajari sebelumnya.

---

<sup>122</sup>Diakses melalui <https://qiraatipati.wordpress.com/about/memahami-qiraati/> pada tanggal 17 april 2020 jam 5.35

Proses pentashihan dilakukan di aula Al Falah biasanya lebih sering dilakukan pada hari Minggu, semua peserta Tashih harus datang lebih awal dan seluruhnya diujikan oleh Ibu Nyai sendiri. Peserta Tashih akan dipanggil satu persatu oleh Ibu Nyai kemudian beliau langsung menguji, materi yang diujikan yaitu materi Imtas (Imtihan Akhir Santri/ujian akhir santri) diantaranya, materi *fashohah* atau kefashihan membaca Al Qur'an, materi Tartil, Gharib, Tajwid, suratan pendek, doa-doa harian, praktek wudlu dan praktek shalat subuh. Pada mulanya Ibu Nyai Halimatus Sa'diyah akan meminta peserta Tashih yang telah dipanggil untuk membuka Al Qur'an dan menyampaikan nama surah serta ayat kemudian diminta untuk membacanya, selanjutnya peserta Tashih juga diberi pertanyaan-pertanyaan terkait materi tersebut dan dilanjutkan dengan ujian praktek.

Setelah ujian dan pertanyaan-pertanyaan selesai diajukan kepada peserta Tashih pengumuman mengenai lulus dan tidaknya langsung disampaikan Ibu Nyai pada saat setelah selesai ujian. Jika lulus maka peserta Tashih tersebut mendapatkan syahadah namun apabila tidak lulus maka Ibu Nyai akan menyampaikan letak kekurangan dan kesalahannya agar peserta Tashih yang tidak lulus tersebut dapat memperbaiki untuk mengikuti ujian ulang. Tidak sedikit dari peserta Tashih yang harus mengulang sampai 3 kali ujian namun adapula yang hanya dapat menyelesaikan ujian Tashih tersebut dalam satu kali ujian, keseluruhannya bergantung kepada kemampuan masing-masing individu.<sup>123</sup>

Setelah lulus Tashih tahap selanjutnya yaitu Metodologi Dasar, peserta metodologi dasar adalah yang telah lulus Tashih dan mendapatkan rekomendasi dari pimpinan cabang. Dikarenakan guru Al Falah mengalami kekurangan maka peserta yang belum lulus Tashih dapat melanjutkan pembekalan pendidikan calon guru selanjutnya dengan beberapa pertimbangan dari Ibu Nyai yaitu sudah mampu

---

<sup>123</sup>Wawancara dengan Ustadzah Indah, di TPQ Al Falah MA Bobosan, dikutip pada tanggal 17 Febuari 2020

menguasai materi-materi baca Al Qur'an atau bisa dikatakan calon guru tersebut layak untuk menjadi guru. Metodologi dasar yang dimaksud dalam hal ini adalah Metodologi pengajaran yaitu bagaimana tehnik mengajarkan Qiraati, sebab salah satu kunci keberhasilan Kegiatan Belajar Mengajar adalah Metodologi Pengajaran atau metodologi dasar. Tempat pelaksanaan Metodologi Dasar yaitu di TPQ Qiraati Lesmana dalam waktu 3 hari 2 malam, para calon guru melakukan praktek mengajar di depan calon guru lainnya tentunya dengan pendampingan guru yang sudah berpengalaman.

Setelah menjalani metodologi dasar calon guru selanjutnya akan menjalani Praktek Pengalaman Lapangan (PPL), PPL yang dimaksud disini adalah Praktek Metode Qiraati atau disingkat PMQ yaitu melakukan pelatihan mengajar langsung kepada santri-santri untuk pertama kalinya serta mempraktekan materi dan metode pengajaran yang telah dipelajari sebelumnya di metodologi dasar. PMQ dilakukan di TPQ cabang terdekat Kabupaten Banyumas yang sama-sama menggunakan metode Qiraati, pembagian tempat dan waktunya ditentukan oleh korcab biasanya dilakukan selama satu minggu.

Calon guru atau disebut guru praktek akan melakukan proses mengajar langsung kepada santri sesuai dengan kelas yang ditugaskan masing-masing dan terdapat satu guru pamong yaitu guru yang sudah berpengalaman atau sudah senior untuk menilai guru praktek tersebut dalam melakukan latihan mengajar. Setiap selesai pembelajaran Guru Pamong akan melaporkan hasil pengamatan dan penilaiannya kepada Kepala Lembaga Praktek, indikator penilaian Praktek Mengajar Metode Qiraati berdasarkan aspek-spek kompetensi yang telah ditentukan. Penilaian dilakukan dari awal kehadiran Guru Praktek hingga penutupan pembelajaran, diantara aspek aspek penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran, Guru Praktek hadir 5 menit sebelum tanda masuk berbunyi.

2. Pakaian yang digunakan harus sesuai dengan syari'at Islam serta keserasian pakaian tersebut.
3. Bersalaman, memandang dan mendoakan santri serta santri mencium tangan guru.
4. Membuka kegiatan kelas, mengkondisikan kelas membuka dengan salam dan *tawasul*.
5. Proses KBM dan penggunaan alat peraga, untuk kelas Pra TK aspek penilaian yaitu bagaimana cara guru memegang, memainkan serta menunjuk peraga pada santri, bagaimana cara memberi instruksi kepada santri membimbing meletakkan peraga. Untuk jilid 1 sampai 6 dan Gharib, bagaimana posisi berdiri membuka peraga menuding peraga serta menunjuk santri membaca peraga. Untuk kelas Juz 27 Qur'an, Tajwid dan *Finishing*, bagaimana adab membaca Al Qur'an baca simak Al Qur'an dan tanya jawab kepada santri.
6. Bacaan, bacaan Guru Praktek di nilai dari ketidak *Tawaluthan*, mizan atau seimbang tidak *Tanafus*, sesuai dengan *Makhraj* dan Sifat huruf.
7. *Daktun* dan *Tiwasgas*, yaitu tidak menuntun bacaan santri, memberi contoh bacaan dengan benar, mengetahui bacaan santri, dan tidak ragu dalam menentukan keputusan.
8. Administrasi, yaitu bagaimana mengisi absensi dan prestasi santri, bagaimana menandatangani atau memberi paraf buku kontrol santri.
9. Ketrampilan memotivasi, yaitu bagaimana tepatnya dalam mengintruksi dan menarik perhatian santri
10. Suara dan bahasa, yaitu dengan suara jelas dan bahasa singkat sederhana sopan.
11. Penggunaan waktu, Guru Praktek dituntut untuk bagaimana mengatur dalam kegiatan klasikal dan Tanya Jawab 15 menit serta individual dan baca simak 30 menit.

12. Menutup kegiatan kelas, yaitu bagaimana Ustadz/h dalam memberikan pesan dan nasihat, doa mengakhiri belajar dan salam.

Seluruh hasil penilaian Praktek Mengajar Qiraati tertulis di dalam buku penilaian yang dimiliki oleh setiap Guru Praktek. Apabila Guru Praktek sudah dinyatakan lulus maka langkah selanjutnya yaitu langsung mengajar di tempat yang dibutuhkan tenaga pengajarnya.<sup>124</sup> Dikarenakan Yayasan Al Falah masih terjadi kekurangan guru maka seperti pada bagan perekrutan guru diatas, seorang calon guru yang belum lulus Tashih namun sudah memiliki kemampuan mengajar dan mampu berkomitmen maka guru tersebut sudah dapat mengajar setelah mengikuti Metodologi dasar dan Praktek Mengajar Qiraati (PMQ) namun dengan ketentuan khusus yaitu guru yang belum lulus Tashih tersebut harus tetap mengikuti ngaji di kelas LPQD bersama dengan Ustadzah Indah dengan waktu berbeda dengan santri LPQD lainnya.

Waktu mengaji guru yang belum Tashih adalah jam 5 setelah subuh atau sebelum jam mengajar pagi, guru yang belum lulus Tashih harus memiliki komitmen untuk mengejar kelulusan Tashih dengan berangkat mengaji pagi setelah Subuh. Apabila ada jadwal Tashih kembali maka mereka akan mengikuti Tashih, apabila telah lulus maka akan mendapatkan syahadah dan meneruskan mengajar dan sudah tidak wajib mengikuti ngaji pagi namun jika belum lulus maka Ia wajib mengulang di jadwal tashih selanjutnya hingga lulus, bahkan tidak sedikit yang harus mengulang sampai 3 kali, hal ini dikarenakan semua guru Qiraati dituntut untuk lulus Tashih.

d. Pengembangan SDM di Al Falah MA

Pengembangan yang dilakukan Yayasan Al Falah yaitu berupa *Muthola'ah* Guru, *Muthola'ah* berasal dari bahasa arab (طالع) yang berarti membaca, membaca dengan teliti, menelaah. Sedangkan menurut istilah, berarti kegiatan menelaah sebuah pelajaran secara

---

<sup>124</sup>Hasil Dokumentasi dan Observasi di TPQ Al Falah MA Bobosan, dikutip pada tanggal 17-29 Febuari 2020

teliti dan mendalam.<sup>125</sup> *Muthala'ah* yang dimaksud adalah mempelajari apa yang telah dipelajari sebelumnya, yaitu mengulang materi-materi yang diajarkan diwaktu dahulu, ini bertujuan agar materi tersebut tidak terlupakan dan semakin dipelajari maka akan semakin diingat dan semakin baik pula. *Muthala'ah* dilakukan dihari Jum'at jam 9 setelah selesai mengajar dan dibimbing secara langsung oleh Bapak Kyai Imam Mujahid, setelah jam mengajar semua guru berkumpul bersama mengulang dari jilid 1 hingga jilid 6 dan lanjut sampai akhir, kegiatan tersebut dilakukan tidak sekaligus dalam satu waktu namun dilakukan berangsur-angsur. Apabila di Jum'at pertama jilid 1 sampai 3 maka Jum'at depan dilanjutkan dengan jilid 4 dan seterusnya. Hal ini dilakukan bersama-sama dengan Pakyai Imam Mujahid, selain itu beliau juga memberikan motivasi-motivasi dan dukungan kepada para guru.

Selain *Muthala'ah* pengembangan SDM yang dilakukan yaitu tadarus Al Qur'an yang rutin dan wajib dilakukan oleh semua guru setelah mengajar, ini dilakukan dengan tujuan agar menjaga dan mengembangkan kualitas baca Al Qur'an. Tadarus Al Qur'an dilakukan oleh seluruh guru secara bersama-sama di aula.

Dalam rangka pengembangan kualitas guru Qiraati, setiap 3 bulan sekali Koordinasi Cabang (korcab) juga melakukan pertemuan rutin guru Qiraati. Pertemuan tersebut diisi dengan sharing-sharing perkembangan belajar santri, serta menjadi tempat berkoordinasi apabila akan diadakan kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh korcab.<sup>126</sup>

e. Kompensasi kepada Guru di Al Falah MA

Kompensasi adalah bentuk pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para tenaga kerja, bentuk balas jasa tersebut dinamakan Bisyaroh, biasanya dalam bentuk materiil berupa uang, barang, dan lain sebagainya. Menurut Pakyai Imam Mujahid

---

<sup>125</sup>Kang santri, *Santri dan Muthalaah*, diakses di <http://a-hmc.blogspot.com/2017/09/santri-dan-muthalaah.html?m=1> pada tanggal 18 April 2020 jam 22.24

<sup>126</sup>Wawancara dengan Bapak Kyai Imam Mujahid, di TPQ Al Falah MA Bobosan, dikutip pada tanggal 17 Febuari 2020

kompensasi yang diberikan kepada para guru dan pengurus adalah bentuk sebuah penghargaan karena telah berdedikasi sepenuhnya dalam mewujudkan tujuan pengembangan Al Qur'an, biasanya dihitung perjam atau sift. Namun beliau menuturkan bahwa "mungkin bentuk penghargaan tersebut tidaklah seberapa hanya mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan makan sehari-hari, karena tujuan utama Al Falah adalah pengembangan Al Qur'an bukan semata-mata mencari uang, maka jika sudah berhubungan dengan Al Qur'an imbalannya itu dari Allah".<sup>127</sup>

f. Kesejahteraan Guru dan Santri

Kesejahteraan yang diberikan kepada tenaga pendidik di Al Falah dapat berupa material dan non material. Seperti halnya kompensasi dalam bentuk material tenaga pendidik diberikan penghargaan atas dedikasinya mengajar di Al Falah, serta kesejahteraan yang lain adalah dalam bentuk keselamatan dan keamanan.

Terdapat sebuah aturan dimana pintu masuk (jalan) yang dilewati menuju Al Falah dari jalan raya tidak boleh dilewati oleh kendaraan roda 4 hanya boleh dilewati oleh kendaraan roda dua saja hal ini bertujuan untuk keselamatan santri, wali santri dan guru khususnya diwaktu pengantaran santri bisa terjadi keributan dan kebisingan akibat wali santri yang terburu-buru mengantarkan santri tidak dipungkiri jika ada kendaraan roda 4 masuk maka akan terjadi kemacetan dan keselamatan tidak terjamin, hal ini juga mengingatkan jalan yang digunakan untuk akses menuju Al Falah dari jalan raya tidaklah lebar dan lebih aman jika hanya dilewati kendaraan roda dua dan pejalan kaki.<sup>128</sup>

g. Penilaian Guru dan Pengurus Yayasan Al Falah MA

---

<sup>127</sup>Wawancara dengan Bapak Kyai Imam Mujahid, di TPQ Al Falah MA Bobosan, dikutip pada tanggal 17 Februari 2020

<sup>128</sup>Hasil Dokumentasi dan Observasi di TPQ Al Falah MA Bobosan, pada tanggal 17-29 Februari 2020



Terdapat dua proses penilaian di Al Falah, yang pertama yaitu penilaian di awal sebelum menjadi seorang guru dilakukan pada saat kegiatan Tashih, Metodologi Dasar dan Praktek Mengajar Qiraati (PMQ). Penilaian tersebut bertujuan untuk koreksi atas kekurangan masing-masing individu agar dapat memperbaikinya sebelum langsung mengajar kepada santri. Penilaian yang kedua yaitu berupa pemberian kompensasi dan penghargaan kepada guru-guru senior atas jasa dan waktunya untuk mengajar tanpa dengan mengharap imbalan. Sedangkan penilaian pengurus sama halnya dengan penilaian Guru.<sup>129</sup>

### 3. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Yayasan Pondok Pesantren Al Falah dalam Membantu Kualitas Baca Al Qur'an

Setelah ditemukan beberapa data yang diinginkan, baik dari hasil penelitian observasi, interview (wawancara) maupun dokumentasi, maka peneliti akan menganalisa temuan-temuan yang telah diperoleh dan memodifikasi temuan tersebut, kemudian membangun penemuan yang baru serta menjelaskan tentang implikasi-implikasi dari hasil penelitian.

Sebagaimana yang telah diterangkan dalam teknik analisa data dalam penelitian, maka peneliti dengan menggunakan analisis kualitatif deskriptif (pemaparan) dan data yang diperoleh peneliti baik melalui observasi, interview dan dokumentasi dari pihak-pihak yang bersangkutan dengan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Manajemen Sumber Daya Manusia di Al Falah adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan terhadap tenaga kerja (guru) dalam rangka mencapai tujuan yaitu Pengembangan Al Qur'an. Pengembangan Al Qur'an diartikan dengan semakin bertambahnya pemahaman terhadap Al Qur'an, metode membaca Al Qur'an, dan dapat membaca Al Qur'an sejak dini.

Untuk menjaga serta membuktikan kualitas bacaan Al Qur'an santri setiap tahunnya akan diadakan ujian Imtihan Akhir Santri (Imtas) tujuannya untuk mengukur seberapa kemampuan santri dalam memahami

---

<sup>129</sup>Wawancara dengan Bapak Ky. Imam Mujahid, di TPQ Al Falah MA Bobosan, pada tanggal 17 Febuari 2020

materi yang disampaikan oleh guru. Imtas dilakukan diruang terbuka dan disaksikan oleh wali santri serta dewan asatid, santri akan diuji langsung oleh Bapak Kyai Imam Mujahid dan Ibu Nyai Halimatus Sa'diyah kemudian akan mendapatkan ijazah dan akan naik ke kelas selanjutnya. Apabila santri tersebut di kelas Pra TK maka akan naik ke kelas TK kemudian Kelas TK A, TK B, SD dan seterusnya. Kunci keberhasilan dalam menjaga kualitas bacaan Al Qur'an santri terdapat pada kualitas tenaga pengajar dalam mendidik santri-santrinya, setelah guru mendapatkan syahadah ujian Tashih yang menandakan dirinya telah mampu mengajar, namun hal tersebut tidak menjadikan guru untuk berhenti belajar mempelajari Al Qur'an, maka untuk menjaga kualitas bacaan Al Qur'an, guru Al Falah harus melakukan pembiasaan tadarus setiap selesai mengajar serta kegiatan *Muthola'ah* bersama Bapak Kyai Imam Mujahid.

Keberhasilan dalam membentuk kualitas baca Al Qur'an di Al Falah juga dibuktikan dengan banyaknya prestasi yang dicapai para santri dalam memenangkan juara perlombaan di bidang Al Qur'an maupun bidang lainnya. Diantara beberapa cabang lomba yang dimenangkan oleh para santri diantaranya yaitu:

- a. Juara umum Festival dan gebyar Muharam 1438 H metode Qiraati pada tahun 2016
- b. Juara 3 Tahfidz juz'amma Putra dalam lomba Festival dan Gebyar Muharam 1437 tahun 2015
- c. Juara 2 Tahfidz juz'amma Putra dalam lomba Festival dan Gebyar Muharam 1437 tahun 2015
- d. Juara 3 MTQ TK tingkat Kabupaten Banyumas tahun 2017
- e. Juara 2 Tahfidz juz'amma Putri dalam lomba Festival dan Gebyar Muharam 1437 tahun 2015
- f. Juara 3 hafalan doa harian
- g. Juara 1 hafalan surat pendek kategori TK di IAIN Purwokerto tingkat Kabupaten Banyumas

- h. Juara 1 lomba *Tahfidz* Al Qur'an di IAIN Purwokerto tingkat Kabupaten Banyumas
- i. Juara terbaik 1 *Tahfidz* B Putra Festival Qiraati Nasional ke 8, tahun 2019
- j. Juara terbaik 2 Cerdas Cermat Festival Qiraati Nasional ke 8, tahun 2019
- k. Juara terbaik 1 *Tahfidz* D Putri Festival Qiraati Nasional ke 8, tahun 2019
- l. Juara harapan 1 Tartil B Putri Festival Qiraati Nasional ke 8, tahun 2019

Dengan perolehan beberapa prestasi cabang lomba tersebut menjadikan masyarakat sekitar lebih tertarik untuk mendaftarkan putra putri mereka untuk belajar di Al Falah MA khususnya mengkaji Al Qur'an metode Qiraati.<sup>130</sup>

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia aspek utama adalah adanya ketersediaan tenaga kerja, namun tidak selamanya ketersediaan tenaga kerja selalu dengan jumlah yang tetap, adakalanya terjadi kekurangan hal ini disebut dengan pelepasan SDM. Pelepasan SDM terjadi dimanapun mengingat beberapa kepentingan dan kebutuhan masing-masing individu yang tidak dapat dipaksakan. Pelepasan SDM yang terjadi di Yayasan Al Falah MA lebih sering disebabkan karena faktor keluarga, karena menjadi bagian dari pengembangan Al Qur'an di Al Falah harus memiliki *keistiqomahan* dalam mengatur waktu, sebab waktu yang digunakan untuk mengajar di Al Falah lebih banyak dibandingkan waktu di rumah (waktu dengan keluarga) jadi ada beberapa dari mereka yang tidak mendapatkan restu dari keluarga khususnya seorang suami.

Untuk mengatasi hal ini maka Yayasan Al Falah membuat peraturan bagi setiap calon guru yang akan direkrut harus meminta restu dari sang suami (jika sudah menikah) agar tidak terjadi kesalahpahaman dan mengurangi terjadinya pengurangan guru akibat berhenti mengajar. Namun jika sudah terjadi demikian maka dari pihak Yayasan tidak akan memaksa

---

<sup>130</sup>Hasil Observasi di TPQ Al Falah MA Bobosan, pada tanggal 17-29 Februari 2020

guru tersebut jika harus diminta berhenti oleh suaminya, langkah yang dilakukan bila terjadi hal demikian adalah merekrut guru kembali untuk mengisi kekosongan guru dikelas.<sup>131</sup>



---

<sup>131</sup>Hasil Observasi dan wawancara dengan Bapak Kyai Imam Mujahid, di TPQ Al Falah MA Bobosan, pada 17 Febuari 2010

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. SIMPULAN**

Yayasan Pondok Pesantren Al Falah Bobosan Purwokerto secara umum dalam pengelolaan sumber daya manusia berlangsung efektif. Usaha tersebut dibuktikan pada semangat kerja para pengurus atau Ustadz/Ustadzah dan bertanggung jawab terhadap perkembangan pendidikan dan perkembangan Al Qur'an. Semua usaha tersebut terlaksana karena penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh Yayasan Pondok Pesantren. Adapun usaha-usaha yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Al Falah dalam pengembangan sumber daya manusia adalah:

Pengadaan SDM (tenaga kerja) atau perekrutan guru. Perekrutan guru di Al Falah tidak sama dengan perekrutan guru pada umumnya, karena Al Falah bernaungan pada Qiroati maka semua guru yang mengajar di Al Falah harus memiliki kemampuan membaca Al Qur'an Qirati pula, yaitu dibuktikan dengan memiliki syahadah melalui ujian Tashih. Agar guru memiliki pengetahuan tentang metode Qiraati maka guru wajib mengikuti pendidikan di Lembaga Pendidikan Qur'an metode Qiroati, apabila guru tersebut telah mengikuti pendidikan maka untuk mendapatkan izin mengajar di Al Falah Ia harus mengikuti tahapan-tahapan diantaranya: Ujian Tashih, mengikuti Metodologi Dasar selama 3 hari, Mengikuti Praktek Mengajar Metode Qiraati (PMQ) di TPQ terdekat yang sama-sama menggunakan metode Qiraati. Setelah mengikuti tahap-tahap tersebut maka guru sudah diizinkan untuk mengajar di tempat yang dibutuhkan.

Untuk menjaga kualitas bacaan Al Qur'annya semua guru wajib mengikuti tadarus Al Qur'an setiap selesai mengajar, serta mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan SDM yaitu Muthola'ah rutin setiap hari Jum'at dan kegiatan rutinan korcab setiap 3 bulan sekali. Dengan upaya Al Falah dalam menjaga kualitas bacaan Al Qur'annya maka para santri yang dididiknya pun memiliki kualitas bacaan Al Qur'an, hal ini dibuktikan dengan

banyaknya prestasi yang telah diraih santri baik ditingkat korcab bahkan hingga tingkat Nasional. Dengan keberhasilannya Al Falah mendidik para santri tidak sedikit orang tua menginginkan putra putrinya untuk belajar di Al Falah.

Pengorganisasian Yayasan Al Falah yaitu membentuk kepengurusan Yayasan serta Lembaga Pendidikan yang secara langsung di bentuk oleh Bapak Kyai Imam Mujahid, pengorganisasian dilakukan dengan tujuan agar mempermudah melakukan tugas-tugas dalam suatu kegiatan.

Pengarahan dan motivasi yang dilakukan Al Falah diberikan oleh pimpinan yaitu Bapak Kyai Imam Mujahid kepada guru maupun santri, pengarahan dilakukan dalam rutinan triwulan (tiga bulan sekali) oleh korcab yang diisi pembahasan-pembahasan mengenai Qiraati, dan pemberian motivasi dilakukan setiap hari Jum'at pada kegiatan Muthola'ah sering diselipkan motivasi untuk para guru dalam mengajar santri. Dalam menjalankan Manajemen Sumber Daya Manusia Yayasan Al Falah mengkoordinasikan para pengurus untuk bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Apabila kegiatan tersebut lingkupnya di TPQ Al Falah maka pengurus akan berkoordinasi dengan pengurus lain dan atas bimbingan Bapak Kyai Imam Mujahid sebagai pimpinan TPQ, apabila kegiatan yang dilakukan lingkupnya besar maka pengurus Yayasan akan berkoordinasi dengan pengurus TPQ lain dibawah pimpinan Korcab Qiraati. Pengawasan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan bantuan absensi untuk setiap kegiatan yang dilakukan oleh para guru Al Falah.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil kajian teori dan penelitian di lapangan ada beberapa saran yang dapat dikemukakan mengenai penelitian yang penulis lakukan diantaranya:

1. Untuk Pengasuh TPQ Al Falah MA lebih meningkatkan pemberian motivasi baik kepada tenaga pengajar (guru) maupun kepada santri agar lebih menumbuhkan semangat dalam belajar Al Qur'an.
2. Untuk guru (dewan *Asatid*) untuk lebih meningkatkan semangat mempelajari Al Qur'an khususnya bagi yang belum lulus Tashih

3. Untuk pengurus Yayasan Al Falah untuk dapat meningkatkan pemahaman tentang administrasi Yayasan dengan berkoordinasi terhadap sesama pengurus agar administrasi dapat tertata rapi, serta dapat membuat papan kepengurusan agar nama-nama setiap penanggungjawab bersifat transparan yang ditujukan baik kepada wali santri maupun kepada tamu-tamu yang datang.

### **C. PENUTUP**

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT, atas rahmatNya sehingga dapat memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Dengan keterbatasan kemampuan penulis skripsi ini masih banyak kekurangan serta jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan, saran maupun kritikan yang membangun dari pembaca.

Penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan sumbangsih dalam penyelesaian skripsi ini, baik tenaga, pikiran maupun do'a. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Amin



**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR PUSTAKA

- Achidsti, Sayf Aulia. 2015. *Kiyai dan Pembangunan Institusi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*, Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing,.
- Agustinova, Danu Eko. 2015. *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Calpulis.
- Al-Hafidz, Ahsin Wijaya. 2009. *Bimbingan Praktis Menghafal Al-Qur'an*. Jakarta: Amzah.
- Almasri, Nazar. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam", *Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, Vol.19, (2)
- Al-Qattan, Manna Khalil. 2005. *Studi ilmu-ilmu Al-Qur'an*. Jakarta: PT. Pusaka Litera AntarNusa.
- Anastama, Bryan Adji. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darussalam Dukuwaluh Purwokerto". *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsam. 2016. *Manajemen dan Strategi Dakwah*. Purwokerto: STAIN Press.
- Awaluddin dan Hendra. 2018. "Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat Di Desa Watatu Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala". *Jurnal Publication*. Vol. 2 (1): 4-7
- Aziz, Fathul Aminudin. 2014. *Manajemen Pesantren Paradigma Baru Mengembangkan Pesantren ditinjau dari Teori Mnajemen*. Purwokerto: STAI Press.
- Bahresi, Hussein. *Hadits Shahih Al Jamius Shahih Bukhari Muslim*. Surabaya: CV Karya Utama.
- Creswell, John W. 2017. *Research Design: Pendekatan Meyode Kualitatif Kuantitatif dan Campuran*, Terj. Achmad Fawaid dan Rianayati Kusmini Pancasari. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif: Ancangan Metodologi, Prestasi, dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*. Bandung: Pustaka Setia.



Daulay, Muhammad Roihan. 2014. "Studi Pendekatan Al Qur'an". *Jurnal Thariqoh Ilmiah* Vol 01 (01).

Departemen Agama RI, Al Qur'an dan Terjemahnya.

Dhofier, Zamakhsyari. 1985. *Tradisi Pesantren, Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*. Jakarta: LP3ES.

Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Reseach Jilid I*. Yogyakarta: Andi.

Halim, A. Dkk. 2005. *Manajemen Pesantren*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.

Hariadi. 2015. *Evolusi Pesantren: Studi Kepemimpinan Kiai Berbasis Orientasi ESQ*. Yogyakarta: PT LkiS Printing Cemerlang.

Harras, Kholid A. "Hakikat dan Proses Membaca". *Jurnal Modul 1*

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 5

Hitami, Munzir. 2012. *Pengantar Studi Al-Qur'an (Teori Dan Pendekatan)*. Yogyakarta: LKIS.

<https://qiraatipati.wordpress.com/about/memahami-qiraati/> pada tanggal 17 april 2020 jam 5.35

Ismail, Sya'ban Muhammad. 1993. *Al Qur'an Ahkaamuhaa Wa Mashdaruhaa*, terj. Agil Husein Al Munawar dkk. Semarang: Dina Utama.

Izzan, Ahmad dan Saepudin, Dindin Moh. 2018. *Metode Pembelajaran Al Qur'an*. Bandung.

Kang santri, Santri dan Muthalaah, diakses di <http://a-hmc.blogspot.com/2017/09/santri-dan-muthalaah.html?m=1> pada tanggal 18 April 2020 jam 22.24

Kuntjojo. 2009. *Metodologi Penelitian*. Kediri.

Lisnaeni Panggayuh. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia di Komunitas Juguran Syafaat Banyumas". *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah.

Malik, Hatta Abdul. "Pemberdayaan Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) Alhusna Pasadena Semarang", *Jurnal Dimas*, Vol. 13 (2).

Margono. 2006. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT RinekaCipta

Mas'ud, Ali. 2014. *Buku Pegangan Qari' Qari'ah upaya Peningkatan Seni Baca Al Qur'an dalam MTQ*. Banyumas: Majelis MTQ Al Kirom.

- Moleong, Lexy. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mughits, Abdul. 2008. *Kritik Nalar Fiqh Pesantren*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Muhsin, Imam. 2013. *Al Qur'an dan Budaya Jawa dalam Tafsir Al Huda Karya Bakri Syahid*. Yogyakarta: Elsaq Press.
- Munir, Muhammad dan Ilaihi,Wahyu. 2006. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Prenada Media.
- Nasir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasution, Ahmad Faisal. "Metode Pembelajaran Membaca Al Qur'an", *Jurnal Universitas Sumatra Utara*.
- Nasution. 1988. *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nawawi, Amirudin. 2008. *Pembaharuan Pendidikan Pesantren*. Yogyakarta: Gama Media.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Nurfirdaus, Nunu dan Risnawati. 2019. "Studi Tentang Pembentukan Kebiasaan Dan Perilaku Sosial Siswa (Studi Kasus di SDN 1 Windujanten)", *Jurnal Lensa Pendas*, Vol 4 (1).
- Nurkholis. 2015. *Santri Wajib Belajar: Pendidikan Dasar Sembilan Tahun*. Purwokerto: STAIN Press.
- Pedoman Pelatihan Untuk Manajer dan Pekerta. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kerjasama dan Usaha yang Sukses*. Jakarta: International Labour Organisation.
- Pondok Pesantren Al Khoirot, Membaca Al Qur'an Tartil dikutip di <https://www.alkhoirot.com/membaca-al-quran-tartil/> pada 20 Mei 2020 jam 04.49
- Priyono. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publizer
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. *Manajemen*. Terj. Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. 2010. Jakarta: Erlangg.
- Sasongko, Ridho. 2009. *Pedoman dan Managemen Penyelesaian & Pengelolaan Taman Pendidikan Al Qur'an*. Purwokerto: Lembaga Manajemen Infaq dan Sodaqoh.
- Siagaan, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Simamora, Y. Sogar. 2012. "Karakteristik Pengelolaan Badan Hukum Yayasan di Indonesia". *Jurnal Rechts Vinding*. Vol. 1 (2)
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siswanto. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, Lilis. 2014. *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah Tokoh Teori dan Praktik*. Bandung: La Goods Publishing.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryana. 2010. *Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Research Jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset, 2004.
- Taufiqurokhman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Ulfatin, Nurul dan Triwiyanto, Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005
- Uniaty. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Studi Kasus Bagian Perlengkapan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan)". *Skripsi*. Universitas Hasanudin Makasar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Administrasi.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yayasan Al Falah MA, *Sejarah Pendirian Ponpes Al Falah MA*, dikutip di: <http://alfalahbobosan.blogspot.com/2017/07/sejarah-pendirian-pon-pes-al-falah.html>, pada pukul 12.42 tanggal 15 November 2019.

## LAMPIRAN

### PEDOMAN WAWANCARA

#### Wawancara untuk Bapak Kyai Imam Mujahid

1. Menurut Abah, Apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia?
2. Bagaimana penerapan/pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Al Falah?
3. Bagaimana sistem perekrutan guru di Al Falah?
4. Apa saja syarat dan kriteria untuk menjadi guru di Al Falah?
5. Bagaimana langkah-langkah untuk menjadi guru di Al Falah?
6. Bah mengapa semua guru di Al Falah harus memiliki syahadah?
7. Adakah pelatihan dan pengembangan untuk guru? Bagaimana proses pelaksanaannya?
8. Bagaimana Abah melakukan penilaian/evaluasi kerja kepada para guru?
9. Apakah ada upaya yang dilakukan Yayasan Al Falah dalam pemeliharaan keselamatan kerja para guru?
10. Bagaimana kompensasi atau penghargaan kepada para guru atas pengabdianya selama mengajar di Al Falah?
11. Adakah guru yang tiba-tiba berhenti mengajar? Jika ada faktor apa yang mempengaruhi pelepasan SDM (berhentinya guru dalam mengajar)?

**IAIN PURWOKERTO**

Wawancara dengan Guru yang mengampu kelas TK yaitu Ustadzah Sangidah, dan Guru pengampu Lembaga Pendidikan Al Qur'an Dewasa (LPQD) yaitu Ustadzah Indah

1. Sudah berapa lama mengajar di Al Falah? Dan mengajar di kelas apa?
2. Menurut ustadzah bagaimana pengelolaan MSDM guru di Al Falah?
3. Apa saja syarat menjadi guru di Al Falah?
4. Hal apa saja yang perlu dipersiapkan sebelum proses seleksi guru di Al Falah?
5. Bagaimana proses perekrutan (seleksi) menjadi guru di Al Falah?
6. Apakah Al Falah membentuk panitia khusus dalam pelaksanaan perekrutan guru?
7. Apa saja kriteria yang harus dimiliki seseorang agar lulus menjadi guru di Al Falah?
8. Tahap apasaja yang harus dilalui dalam memperoleh syahadah?
9. Adakah pelatihan dan pengembangan bagi guru di Al Falah? Jika ada bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangannya?
10. Bagaimana Al Falah melakukan penilaian/evaluasi kepada guru?
11. Bagaimana pimpinan (Pak Kyai) dalam memberikan motivasi kepada para guru?
12. Faktor apa saja yang mengakibatkan pelepasan SDM atau Separation di Al Falah?

**IAIN PURWOKERTO**

Wawancara dengan calon guru/santri yang mengaji di LPQD, yaitu Ibu Dewi Erlana Muddah

1. Sudah berapa lama belajar di Al Falah?
2. Menurut anda bagaimana ustadzah dalam mengajarkan Qiroatil kepada santrinya?
3. Bagaimana alur pendaftaran untuk menjadi santri di LPQD Al Falah?
4. Pencapaian apakah yang mendorong anda untuk belajar di Al Falah?
5. Seberapa pahamkah anda tentang Qiroatil sebelum belajar di Al Falah?  
Dan seberapa pahamkah anda tentang Qiroatil setelah belajar di Al Falah?
6. Selain mengaji adakah kegiatan lain dalam proses pembelajaran di Al Falah?
7. Bagaimana dengan peraturan-peraturan yang ada di Al Falah?
8. Hal apa saja yang perlu dipersiapkan sebelum proses seleksi guru di Al Falah?
9. Bagaimana proses perekrutan (seleksi) menjadi guru di Al Falah?
10. Tahap apa saja yang harus dilalui dalam memperoleh syahadah?
11. Bagaimana pimpinan (Pak Kyai / Bu Nyai) dalam memberikan motivasi kepada para santri?



IAIN PURWOKERTO

Wawancara dengan salah satu Pengurus Yayasan Al Falah, yaitu Gus Adib

1. Apa yang Anda pahami tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)?
2. Menurut Anda bagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dikatakan berkualitas?
3. Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi "kualitas SDM yang baik" di lembaga pendidikan Al Qur'an?
4. Apa saja yang perlu dipersiapkan lembaga pendidikan Al Falah sebelum proses perekrutan SDM? di sini adalah "Guru/Ustadz/zah"
5. Bagaimana proses perekrutan dan pembentukan pengurus Yayasan Al Falah?
6. Apakah semua pengurus periode saat ini telah menjalankan amanah (tugas) dengan baik?
7. Apakah ada teguran dari Pakyai kepada pengurus yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik? Jika ada apakah disertai dengan bentuk sanksi?
8. Apa saja arahan yang diberikan oleh Pakyai kepada pengurus Yayasan Al Falah?
9. Bagaimana cara mengkoordinasikan tugas dari masing-masing pengurus di Al Falah?
10. Apakah di Al Falah ada kegiatan di dalam rangka Pengembangan kualitas SDM (guru dan pengurus)? Jika ada bagaimana bentuk kegiatan tersebut?
11. Berapa masa khidmat (aktif) pengurus dalam jabatan kepengurusannya?
12. Apa yang dilakukan jika telah habis masa khidmatnya agar tidak terjadi kekosongan kepengurusan di Yayasan Al Falah?

Hasil Wawancara dengan Bapak Kyai Imam Mujahid:

1. Menurut Abah, Apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia?

Jawab: proses pengaturan Guru (SDM) disini dari awal sambil jalan sambil cari guru, karena melalui beberapa proses-proses. Dengan tujuan pengembangan Al Qur'an

2. Bagaimana penerapan/pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Al Falah?

Jawab: untun mendirikan TPQ minimal 5 guru dan satu kepala TPQ, untuk memilih guru semua calon guru harus ikut ngaji dulu di Al Falah nanti kalau sudah siap dan bagus akan naik ke jenjang berikutnya. Dan setelah menjadi guru harus mengikuti jam mengajar yang sudah di tetapkan, yaitu untu pagi jam 7 sampai jam 9, untuk sore jam setengah 4 sampai jam setengah 6.

3. Bagaimana sistem perekrutan guru di Al Falah?

Jawab: pertama mengaji dulu di Al Falah, kemudian dilanjut untuk mempersiapkan tashih melalui metode pengajaran kemudian ppl, ketika sudah lulus nantinya akan dibutuhkan dimana.

4. Apa saja syarat dan kriteria untuk menjadi guru di Al Falah?

Harus harus mau mengaji dulu di Al Falah, ngajinya sama seperti kelas anak-anak dimulai dari awal, harus tertib dan rajin karena dituntut untuk itu, aktif dalam hal ini karena waktunya di prioritaskan berada di Al Falah, mendapatkan syahadah dengan tashih dan menguasai metode Qiroati.

5. Bagaimana langkah-langkah untuk menjadi guru di Al Falah?

Jawab: mengikuti ngaji di LPQD, jika sudah cukup selanjutnya disiapkan untuk mengikuti tashih, kemudian metodologi pengajaran dan ppl, apabila sudah lulus dan telah melalui semua proses maka tinggal penempatan guru tersebut akan ditempatkan untuk mengajar dimana.

6. Bah mengapa semua guru di Al Falah harus memiliki syahadah?

Jawab: menjadi syarat bahwa guru itu sudah mampu untuk mengajar.

7. Adakah pelatihan dan pengembangan untuk guru? Bagaimana proses pelaksanaannya?



Jawab: ada, setiap seminggu sekali diadakan rutin mutholaah pada hari jum'at semua guru bacaannya disamakan. Kemudian setelah selesai mengajaz para guru tidak langsung pulang tetapi melakukan tadarus bersama untuk melancarkan bacaan Al Qur'annya. Dan setiap 3 bulan sekali ada bimbingan bersama guru Qiraati se Kabupaten Banyumas.

8. Bagaimana Abah melakukan penilaian/evaluasi kerja kepada para guru?

Jawab: penilaiannya dari kerajinan dan ketertiban guru karena di Al Falah dituntut untuk rajin dan tertib. Masuk jam 7 kurang 5 menit harus sudah berada di Al Falah lebih awal dari murid-muridnya.

9. Apakah ada upaya yang dilakukan Yayasan Al Falah dalam pemeliharaan keselamatan kerja para guru? Jika ada dalam bentuk apa?

Jawab: keselamatan seperti di pintu masuk gang dari jalan raya dibuat peraturan bahwa kendaraan mobil tidak boleh masuk, yang boleh masuk hanya roda dua tujuannya kalau jam masuk santri kan ribut suasananya sedangkan gangnya sempit jika ada mobil masuk maka ada nanti tidak teratur dan biasanya para wali santri yang mengantarkan anaknya akan terburu-buru karena tidak boleh telat, jadi salah satunya untuk menjaga keselamatan juga baik santri, wali santri maupun para guru. Selain itu juga disediakan garis parkir agar mudah dan aman dalam memarkirkan kendaraan roda dua. Keseluruhannya itu bahkan ide dari para wali santri kemudian meminta persetujuan dari kami.

10. Bagaimana kompensasi atau penghargaan kepada para guru atas pengabdianya selama mengajar di Al Falah?

Jawab: dari kami tidak memberi banyak paling cukup untuk memberi keperluan sehari-hari karena tujuan utamanya kan pengembangan Al Qur'an bukan semata-mata mencari uang jadi kami memberi berupa bisyaroh dan hitungannya perjam, ada pula penghargaan untuk para senior.

11. Adakah guru yang tiba-tiba berhenti mengajar? Jika ada faktor apa yang mempengaruhi pelepasan SDM (berhentinya guru dalam mengajar)?

Jawab: ada bahkan banyak, rata-rata disebabkan karena faktor keluarga tidak diperbolehkan oleh suami karena waktunya habis banyak di Al

Falah. Ada juga karena faktor ekonomi, jadi tujuan awalnya untuk mencari nafkah tapi dirasa tidak mencukupi akhirnya berhenti mengajar.



Hasil Wawancara dengan Ustadzah Sangidah, mengajar di kelas TK sekaligus pemegang administrasi

1. Sudah berapa lama mengajar di Al Falah? Dan mengajar di kelas apa?

Jawab: sudah 22 tahun di Al Falah, ngajar jilid TK

2. Apa saja syarat menjadi guru di Al Falah?

Jawab: syaratnya kudu mau ngaji di Al Falah dan mengikuti tahapan-tahapan seperti tashih, metodologi dasar dan ppl.

3. Hal apa saja yang perlu dipersiapkan sebelum proses seleksi guru di Al Falah?

Jawab: memperbanyak tadarus agar bacaannya bagus dan lancar, dan mempelajari pelajaran-pelajaran yang sudah diajarkan di kelas LPQD.

4. Bagaimana proses perekrutan (seleksi) menjadi guru di Al Falah?

Jawab: pertama mengaji di Al Falah dikelas LPQD, kemudian setelah dirasa cukup mampu nanti akan dipilih oleh “Ibu” untuk ikut tashih, tashih yang menguji “Ibu” sendiri untuk wilayah Banyumas, kemudian mengikuti metodologi dasar di Lesmana selama 3 hari 2 malam biasanya diambil hari sabtu, disana praktek mengajar di depan para guru lainnya. Setelah itu mengikuti PPL di TPQ yang sama-sama menggunakan metode Qiroati, PPL mengajar kepada anak-anak langsung dengan diawasi dan dinilai oleh guru yang sudah senior di tuangkan didalam buku hasil mengajar tujuannya agar menjadi koreksi kedepannya kiranya hal apa yang perlu diperbaiki lagi. Tapi dikarenakan tidak semua calon guru yang mengikuti tashih langsung lulus mereka yang belum lulus itu tetap mengikuti metodologi dasar dan ppl, dengan catatan dia sudah mampu dan menguasai Qiroati. Setelah ppl langsung mengajar sesuai kebutuhannya akan di tempatkan di kelas apa.

5. Apakah Al Falah membentuk panitia khusus dalam pelaksanaan perekrutan guru?

Jawab: tidak ada, paling nanti disampaikan ke seluruh TPQ korcab Banyumas bahwa akan diadakan tashih dan seluruhnya di pegang oleh “Ibu”

6. Apa saja kriteria yang harus dimiliki seseorang agar lulus menjadi guru di Al Falah?

Jawab: mau ngaji, siap nanti setelah menjadi guru waktunya kebanyakan di Al Falah dan lulus tashih.

7. Tahap apasaja yang harus dilalui dalam memperoleh syahadah?

Jawab: mengaji dari awal di kelas LPQD, kemudian ikut tashih. Tapi tidak semua yang di kelas LPQD mau untuk menjadi guru biasanya ada juga yang mengaji untuk sendiri. Jika guru tadi ada yang tidak lulus tashih maka dia harus ikut ngaji setelah ngajar dengan Ustadzah Indah dan ikut tashih lagi jika nantinya diadakan tashih sampai lulus. Tidak semua santri yang tashih langsung lulus dan mendapatkan syahadah kebanyakan malah diulang ada yang sampai tiga kali, nantinya ketika selesai diujikan oleh Ibu jika ada yang masih kurang akan disampaikan kekurangannya untuk diperbaiki lagi.

8. Adakah pelatihan dan pengembangan bagi guru di Al Falah? Jika ada bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangannya?

Jawab: ada, setelah mengajar diwajibkan tadarus tujuannya agar bacaannya bagus dan melancarkan membaca Al Qur'an. Kemudian ada muthola'ah setiap hari jum'at selesai mengajar dipimpin oleh Pakyai. Dan rutinan triwulan TPQ Qiroati sekabupaten Banyumas, biasanya juga untuk diskusi tentang Qiroati jika ada permasalahan-permasalahan di bahas bersama dengan para guru lainnya.

9. Bagaimana Al Falah melakukan penilaian/evaluasi kepada guru?

Jawab: dengan presensi guru, jadi guru harus disiplin dan jika tidak berangkat harus ada izin. Guru juga harus berada di Al Falah 5 menit sebelum masuk atau sebelum anak-anak berangkat.

10. Bagaimana pimpinan (Pak Kyai) dalam memberikan motivasi kepada para guru?

Jawab: biasanya pada saat muthola'ah disisipkan motivasi untuk para guru

11. Faktor apa saja yang mengakibatkan pelepasan SDM atau Separation di Al Falah?

Jawab: karena faktor keluarga contohnya seperti tidak diperbolehkan oleh suami.



Hasil Wawancara dengan Ustadzah Indahwati, pengampu kelas LPQD

1. Sudah berapa lama mengajar di Al Falah? Dan mengajar di kelas apa?

Jawab: ngajar di kelas LPQD B

2. Menurut ustadzah bagaimana pengelolaan MSDM guru di Al Falah?

Jawab: pengelolaan guru di Al Falah ada pembinaan, pelatihan baik sebelum mengajar maupun setelah mengajar, jika belum lulus tashih harus tetap ikut pembinaan dan tetap ikut ngaji

3. Apa saja syarat menjadi guru di Al Falah?

Jawab: ngaji di LPQD setelah jilid 4 apabila butuh guru dan kiranya sudah ada kemampuan diambil dari kelas B LPQD atau kelas kaderisasi kemudian menghadap ke Ibu dan jika bersedia maka lanjut ke tahap-tahap selanjutnya.

4. Hal apa saja yang perlu dipersiapkan sebelum proses seleksi guru di Al Falah?

Jawab: yang perlu dipersiapkan harus bisa mengikuti pembelajaran yang sudah menjadi ketentuan Qiroati yang dimulai dari jilid 1 sampai Al Qur'an.

5. Bagaimana proses perekrutan (seleksi) menjadi guru di Al Falah?

Jawab: pertama mengaji dulu di kelas LPQD dari jilid 1 sampai 4, kemudian jilid 5 pindah ke kelas kaderisasi LPQD dan dilanjut ngajinya Al Qur'an juz 26, 27, materi Ghorib, materi Tajwid dan Al Qur'an. Apabila sedang membutuhkan guru maka dari kelas kaderisasi diambil bagi yang dirasa sudah mampu kemudian akan menghadap dengan Ibu dan ditawarkan mengajar langsung oleh Ibu. Jika bersedia maka selanjutnya mengikuti tashih untuk mendapatkan syahadah, ada yang langsung lulus banyak juga yang belum lulus apabila yang belum lulus tetapi mereka siap untuk mengajar memiliki keistiqomahan dan tanggungjawab untuk mengejar tashihnya maka ia lanjut proses selanjutnya yaitu metodologi dasar, kemudian PPL

6. Apakah Al Falah membentuk panitia khusus dalam pelaksanaan perekrutan guru?

Jawab: tidak, karena tashih sepenuhnya Ibu. Jika akan diadakan tashih maka dari Al Falah akan menyampaikan keseluruhan TPQ Qiroati Banyumas kemudian di daftarkan apabila ada yang mau ikut tashih. Selanjutnya untuk ujian dan lainnya oleh Ibu.

7. Apa saja kriteria yang harus dimiliki seseorang agar lulus menjadi guru di Al Falah?

Jawab: memiliki kesiapan untuk mengajar, bertanggung jawab, dan keistiqomahan.

8. Tahap apa saja yang harus dilalui dalam memperoleh syahadah?

Jawab: tahap tashih, sebelum tashih ngaji dahulu di kelas LPQD. Mempelajari apa yang sudah diajarkan saat mengaji. Sebelum tashih, santri yang akan tashih mendaftar kepada Ibu. Biasanya tashih dilakukan pada hari Minggu, sebelum tashih dimulai para peserta harus sudah di tempat (aula Al Falah). Ibu akan memanggil nama yang akan diuji, materi yang diujikan diantaranya materi Imtas yaitu materi Fashohah, Tartil, Gharib, Tajwid, Suratan Pendek, doa-doa harian, praktek wudlu dan praktek shalat Subuh. Biasanya Ibu akan menyampaikan kepada peserta tashih untuk membuka surat pada Al Qur'an dan selanjutnya materi-materi tersebut diujikan. Jika belum lulus tashih maka ia harus mengulang pada tashih selanjutnya dengan catatan harus mengikuti ngaji dengan saya sebelum mengajar atau setelah subuh waktunya sampai ia lulus tashih. berapa kali mengulangnya tashih bergantung pada kemampuan masing-masing.

9. Adakah pelatihan dan pengembangan bagi guru di Al Falah? Jika ada bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangannya?

Jawab: ada, setiap seminggu sekali pada hari jumat setelah jam mengajar dilakukan muthola'ah bersama Pakyai dengan mengulang materi-materi sebelumnya dari jilid awal, apabila di minggu ini jilid 1 halaman 1 sampai 10 maka di minggu selanjutnya halaman 10 sampai selanjutnya jika sudah habis maka kembali lagi pada jilid awal. Hal itu dilakukan untuk menjaga kualitas bacaan Al Qur'an dan dilakukan seluruh guru di Al Falah. Selain muthola'ah para guru diwajibkan bertadarus setelah selesai mengajar

tempatya di aula, bagi yang belum lulus tashih maka dilanjut mengaji jilid. Selain dua pengembangan tadi ada juga rutinan triwulan yaitu perkumpulan guru-guru Qiroati seKabupaten Banyumas.

10. Bagaimana Al Falah melakukan penilaian/evaluasi kepada guru?

Jawab: dari keistiqomahan dalam mengajar, bertanggung jawab dan kesanggupan waktu

11. Bagaimana pimpinan (Pak Kyai) dalam memberikan motivasi kepada para guru?

Jawab: motivasi dari Pakyai biasanya disampaikan disela-sela muthola'ah. Contohnya beliau menyampaikan “ngaji nek sampun dadi guru ngaji nggih ampun ngarep-ngarep materi (bayaran), bayarane saking Pangeran” (ngaji kalau sudah menjadi guru ya jangan mengharap bayaran, bayarannya dari Allah SWT)

12. Faktor apa saja yang mengakibatkan pelepasan SDM atau Separation di Al Falah?

Jawab: pertama faktor keluarga, ada yang sudah tashih lulus dan ngajar, kan jadi guru harus ngajar full pagi sampai sore itu wajib, katena waktunya hanya untuk di TPQ ada guru yang suaminya tidak terima. Jadi kalau mau ngajar di Al Falah harus ada izin dari suami. Kedua faktor waktu, ada yang tidak bisa mengatur waktu. Tetapi walaupun sudah memiliki syahadah (lulus tashih) jika tidak mengaji selama tiga bulan maka harus mengulang dari awal lagi.

IAIN PURWOKERTO



Hasil wawancara dengan salah satu Santri kelas kaderisasi (LPQD), yaitu Ibu Dewi Erlana Muddah

1. Sudah berapa lama belajar di Al Falah?

Jawab: satu tahun

2. Menurut anda bagaimana ustadzah dalam mengajarkan Qiroatil kepada santrinya?

Jawab: ustadzah-ustadzah di sini sangat membimbing dari awal bagaimana harus bunyi A, I, U

3. Bagaimana alur pendaftaran untuk menjadi santri di LPQD Al Falah?

Jawab: sama seperti pendaftaran untuk kelas TK yaitu menggunakan daftar tunggu.

4. Pencapaian apakah yang mendorong anda untuk belajar di Al Falah?

Jawab: ingin belajar Al Qur'an dengan metode Qiraati

5. Seberapa pahamkah anda tentang Qiroatil sebelum belajar di Al Falah? Dan seberapa pahamkah anda tentang Qiroatil setelah belajar di Al Falah?

Jawab: tadinya ya belum paham sama sekali, tapi kan Ustadzahnya mengajarkan dari awal bagaimana mengucap A, I, U. Kalau di qiraati kan menggunakan 3M, mangap muncu sama mringis. Dan kita itu ngajinya sama seperti anak-anak materinya dari awal dari jilid 1 atau dasar lalu dilanjut sampai jilid 6 terus gharib, tajwid, juz 26 27

6. Selain mengaji adakah kegiatan lain dalam proses pembelajaran di Al Falah?

Jawab: tidak ada, paling kalau ada kegiatan Imtihan santri, kan anak saya juga ngaji disini

7. Bagaimana dengan peraturan-peraturan yang ada di Al Falah?

Jawab: kalau peraturan ya sama, harus disiplin, kita tidak boleh tidak masuk tanpa keterangan lebih dari 3 kali, kalau 3 kali ngga berangkat harus ngulang dari awal. Kalau jam masuk belajar setelah anak-anak masuk.

8. Hal apa saja yang perlu dipersiapkan sebelum proses seleksi guru di Al Falah?

Jawab: yang perlu dipersiapkan ya sering tadarus agar bacaannya lancar dan materi-materi yang sudah disampaikan oleh Ustadzh di pelajari kembali.

9. Bagaimana proses perekrutan (seleksi) menjadi guru di Al Falah yang anda ketahui?

Jawab: ada tahapan-tahapan yang harus dilalui, diantaranya harus lulus tashih lalu ikut metode pengajaran sama ppl

10. Tahap apa saja yang harus dilalui dalam memperoleh syahadah?

Jawab: harus ngaji dulu di Al Falah di kelas LPQD ini, kemudian ya harus mengikuti proses tashih yang diuji oleh Ibu Nyai.

11. Bagaimana pimpinan (Pak Kyai / Bu Nyai) dalam memberikan motivasi kepada para santri?

Jawab: kalau motivasi biasanya yang memberikan itu Ustadzahnya, ya untuk semangat ngaji jangan minder walaupun usianya sudah tidak muda lagi.



**IAIN PURWOKERTO**

Hasil wawancara dengan Gus Adib, selaku salah satu pengurus Yayasan melalui via WhatsApp

Jawaban gus adib

[20/5 07.04] Gus Adib: 1. M S D M menurut saya pengelolaan SDM suatu organisasi secara efektif efisien supaya tujuan organisasi bisa tercapai

[20/5 07.06] Gus Adib: 3. SDM berkualitas menurut saya adalah orang, kompetensi dan posisi yang sesuai kualifikasinya

[20/5 07.10] Gus Adib: 5. Masing masing lembaga pendidikan biasanya punya metode sendiri. Jadi faktor yang mempengaruhi adalah kemampuan orang atau SDM tersebut dengan metode yang digunakan. Kepemimpinan di organisasinya, komunikasinya, serta sistem evaluasi dan supervisinya.

[20/5 07.16] Gus Adib: 6. Perekrutan sebenarnya untuk prosesnya lebih dipahami oleh kepala TPQ. Namun setahu saya, khususnya di metode qiraati, ada proses yang lumayan panjang. Artinya setiap orang yang ingin mengajar di Al Falah harus mengikuti pendidikan dari awal hingga lulus. Lalu mereka akan diuji melalui tashih. Jika dianggap sudah layak atau memenuhi standar, maka mereka akan mengikuti program magang terlebih dahulu di TPQ yang berbeda. Baru setelah itu ditetapkan menjadi guru reguler

[20/5 07.20] Gus Adib: 7. Untuk proses perekrutan dan pembentukan yayasan Al Falah, pada awalnya sebagian anggota adalah keluarga pengasuh, dengan catatan untuk mempermudah kelengkapan administrasi, karena lembaga pendidikan diharuskan memiliki yayasan agar memiliki pondasi hukum yang kuat. Pada tahapan selanjutnya, Orang-orang yang sudah masuk dan mendapatkan kepercayaan pengurus awal Yayasan, maka mereka akan dipercaya untuk mengelola yayasan sesuai dengan kompetensinya

[20/5 07.22] Gus Adib: 8. Bisa dikatakan sudah baik secara individual. Namun karena pengurus bukan dari pihak yang memahami betul pengelolaan yayasan kaitannya dengan administrasi, maka ada beberapa kendala di situ. Penanggulangannya adalah dengan konsultasi kepada pihak-pihak yang kompeten dalam bidangnya, karena relasi yang dimiliki memang cukup bagus

[20/5 07.24] Gus Adib: 9. Mungkin bahasa yang lebih tepat adalah pengingat. Dan yang sering terjadi biasanya di keterlambatan administrasi. Karena sistem yang dibangun oleh pengasuh adalah kekeluargaan dan kemandirian. Tidak ada bentuk sanksi. Semua anggota yang ada selalu diperhatikan dengan baik. Untuk yang memilih keluar, biasanya memiliki masalah pribadi yang tidak berhubungan dengan sikap pengasuh terhadap anggota

[20/5 07.26] Gus Adib: 10. Karena kami menggunakan konsep kekeluargaan, dan memang sebagian anggota pengurus Yayasan adalah keluarga, maka tidak ada arahan khusus selain untuk penyelesaian administrasi secara tepat waktu. Selain itu, setiap prosesnya selalu dilakukan dengan musyawarah jika ada keputusan yang akan diambil

[20/5 07.31] Gus Adib: 12. Pengembangan SDM di Al Falah biasanya terfokus pada gurunya. Salah satunya adalah pembiayaan bertahap untuk pendidikan Guru yang ada agar bisa menempuh pendidikan lanjutan. Untuk kemampuan mengajar, setiap guru memiliki program mutholaah harian dan mingguan. Setiap bulan biasanya diadakan evaluasi kinerja untuk seluruh guru

[20/5 07.35] Gus Adib: 13 sekaligus 14. Masa Khidmatnya bisa dikatakan seumur hidup. Atau hingga orang tersebut menyatakan mundur dari Yayasan. Karena konsep utamanya adalah lillahi ta'ala. Seandainya ada yang mengundurkan diri, maka pengelola sementara posisi tersebut adalah dari anggota biasa, misalnya dari guru yang telah berkhidmat lama dan memang dipercaya oleh Yayasan. Sambil mempertimbangkan kebijakan perubahan anggota yang dimusyawarahkan bersama, sampai nanti pengasuh dan Ketua Yayasan memutuskan



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iaipurwokerto.ac.id

# SERTIFIKAT

Nomor: B-205/In.17/UPT.MAJ/Sti.011/II/2018

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

**ANNISA ARBIYANTI**  
1617103004

MATERI UJIAN	NILAI
1. Tes Tulis	89
2. Tartil	85
3. Kitabah	70
4. Praktek	80

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI).

IAIN PURWOKERTO  
Purwokerto, 26 Februari 2018  
Madir Ma'had Al-Jami'ah,

Drs. H. M. Mukti, M.Pd.J  
NIP. 19570521 198503 1 002

NO. SERI: MAJ-G1-2018-329



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

## SERTIFIKAT

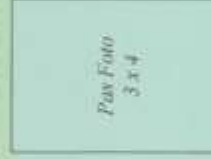
Nomor: 0117/K.LPPM/KKN.44/11/2019

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menyatakan bahwa :

Nama : ANISA ARBIYANTI  
NIM : 1617103004  
Fakultas / Prodi : FD / MD

### TELAH MENGIKUTI

Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan Ke-44 IAIN Purwokerto Tahun 2019 yang dilaksanakan mulai tanggal 15 Juli 2019 sampai dengan 28 Agustus 2019 dan dinyatakan LULUS dengan Nilai 99 (A).



Purwokerto, 18 November 2019  
Ketua LPPM,



Dr. H. Ansori, M.Ag. *Dr.*  
NIP. 19650407 199203 1 004



# SERTIFIKAT

Nomor : 132/In.17/Pan.PPL.FD/PP.009/IV/2019

*Anisa Arbiyanti*

NIM. 1617103004

sebagai tanda yang bersangkutan mengikuti Praktik Pengalaman Lapangan (PPL)  
Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto  
Tahun Akademik 2018/2019 mulai tanggal 7 Januari - 25 Februari 2019  
di Al Ma'wa Tour and Travel dengan nilai A dan dinyatakan LULUS

Purwokerto, 08 April 2019

Ketua Panitia,

Kabag TU Fakultas Dakwah

Dr. Nurkholis, M.S.I

NIP. 19711115 200312 1 001

Mukhtar Efendi, S.IP.

NIP. 19680203 199903 1 001

IAIN PURWOKERTO





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS DAKWAH

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
Website: www.ainpurwokerto.ac.id



Management System  
ISO 9001:2015  
CERTIFIED

**KETERANGAN LULUS UJIAN PROPOSAL**

Nomor 224/ln.17/FD.J.MD/PP.009/I/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Sidang Proposal Skripsi Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Anisa Arbiyanti  
NIM : 1617103004  
Semester : 10  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah/Manajemen Dakwah  
Tahun Akademik : 2019/2020

Benar-benar telah melaksanakan ujian proposal skripsi dengan judul **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membentuk Kualitas Baca Al Qur'an Santri di Yayasan Al Falah MA Bobosan Purwokerto** dan dinyatakan **LULUS** dengan perubahan sebagai berikut:

1. Perbaiki Latar Belakang Masalah

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset dalam rangka penulisan skripsi program S-1.

Dibuat di : Purwokerto  
Pada Tanggal : 31 Januari 2020

Ketua Jurusan,



IAIN.PWT/F.DAK/05.02

Tanggal Terbit : 31 January 2020

No. Revisi :





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS DAKWAH

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
Website: www.iainpurwokerto.ac.id



**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 658/In.17/FD.J.MD/PP.009/V/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Jurusan Manajemen Dakwah menerangkan bahwa

:

Nama : Anisa Arbiyanti  
NIM : 1617103004  
Prodi : Manajemen Dakwah

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan ujian Komprehensif pada hari Senin, 11 Mei 2020, dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **B+**

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Purwokerto, 16 Mei 2020  
Ketua Jurusan,

ARSAM

وزارة الشؤون الدينية  
الجامعة الإسلامية الحكومية بورنوبونو  
الوحدة لتزمية اللغة



IAIN PURWOKERTO www.iainpurwokerto.ac.id 135122-0781-53126

عنوان: شارع جندول أحمدبديري رقم: 14، بورنوبونو 53126، هاتف: 0231-53126-0781

### الشهادة

البريد الإلكتروني: iain@iainpurwokerto.ac.id

تشهد الوحدة لتزمية اللغة بأن:

الاسم : النساء أريستي  
القسم : MD :

قد استحق/استحقت الحصول على شهادة إجادة اللغة العربية بجميع مهاراتها على المستوى المتوسط وذلك بعد إتمام الدراسة التي عقدها الوحدة لتزمية اللغة وفق المنهج المقرر بتقدير:

IAIN PURWOKERTO  
(مقبول)



١٠٠  
١٩٦٧.٢.٧ ١٩٦٧.٢.٧



IAIN PURWOKERTO

**MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS  
INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO  
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT**

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, [www.iainpurwokerto.ac.id](http://www.iainpurwokerto.ac.id)

## CERTIFICATE

Number: In.17/ UPT/ Bhs. PP/ 00.9/ 189/ 2017

This is to certify that :

Name : **ANISA ARBIYANTI**

Study Program : **MD**

Has completed an English Language Course in Intermediate level organized by  
Language Development Unit with result as follows:

**SCORE: 73    GRADE: GOOD**



# SERTIFIKAT APLIKASI KOMPUTER

KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA**  
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Website: www.iainpurwokerto.ac.id Purwokerto 53126



No. IAI.17/UPT-TIPD/2325/VI/2020

## SKALA PENILAIAN

SKOR	HURUF	ANGKA
86-100	A	4.0
81-85	A-	3.6
76-80	B+	3.3
71-75	B	3.0
65-70	B-	2.6

Diberikan Kepada:

**ANISA ARBIYANTI**  
NIM: 1617103004

Tempat / Tgl. Lahir: Cilacap, 26 Februari 1998

Sebagai tanda yang bersangkutan telah menempuh dan **LULUS** Ujian Akhir Komputer pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto **Program Microsoft Office®** yang telah diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto pada tanggal 14-02-2018

## MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	78 / B+
Microsoft Excel	90 / A
Microsoft Power Point	88 / A

Purwokerto, 02 Juni 2020  
Kepala UPT TIPD



**Dr. H. Fajar Hardoyono, S.Si, M.Sc**  
NIP. 19801215 200501 1 003



## Hasil Dokumentasi



Wawancara dengan Bapak Ky. Imam Mujahid



Wawancara dengan Ustadzah Indah



Wawancara dengan Ibu Dewi Erlana (LPQD)



Kegiatan belajar mengajar kelas LPQD

**IAIN PURWOKERTO**



Wawancara dengan Gus Adib via WhatsApp



Kegiatan belajar Santri Kelas TK



Media pembelajaran Santri



Syahadah calon Guru Al Falah





Ijazah Santri



Kondisi gerbang pintu masuk menuju TPQ Al Falah



Prestasi yang diperoleh Santri tingkat Kabupaten



Prestasi Santri tingkat Nasional

**SALINAN  
GROSSE**

# AKTA

TGL. : 24 - 08 - 2015

NOMOR : - 34 -

PENDIRIAN

"YAYASAN AL FALAH MACHFUD ASHARI"



**NOTARIS  
DAN  
PEJABAT  
PEMBUAT AKTA TANAH**

**BAMBANG SUDRAJAT W. SH.**

Jl. Jend. Sudirman Timur No. 915 A  
Telp. (0281) 642900 - 634345  
PURWOKERTO - 53146

SK MENTERI KEHAKIMAN REPUBLIK INDONESIA  
TGL 6 Januari 1999 No. C-40. HT.03.01-Th. 1999

Akta Notaris Pendirian Yayasan Al Falah MA

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Penulis lahir di Cilacap pada tanggal 26 Februari 1998, merupakan anak terakhir dari Bapak Sohir dan Ibu Kasmiyati, dan memiliki 2 kakak laki-laki 1 kakak perempuan. Penulis tinggal di Jalan Pramuka Timur RT 02/03, Desa Maoskidul, Kecamatan Maos, Kabupaten Cilacap. Jenjang pendidikan penulis bermula dari Ibu sebagai “madrasatulula”, kemudian di TK Ahmad Yani Maoskidul pada tahun 2005-2006, melanjutkan di SD N 03 Maoskidul pada tahun 2006-2011, SMP N 1 Maos pada tahun 2011-2013, SMA N 1 Sampang pada tahun 2013-2016. Kemudian pada tahun 2016 telah resmi menjadi mahasiswa Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Prodi Manajemen Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto hingga tahun 2020.

