

**PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI DI  
TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN AISYIYAH PATANGPULUHAN  
YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Oleh:**

**Adik Ajeng Machya Lubna Savitri**

**NIM 18102040102**

**Pembimbing:**

**Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si**

**NIP 19670104 199303 1 003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**



**2024**  
**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
 Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax (0274) 552230 Yogyakarta 55281

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Nomor : B-803/U<sub>n</sub>.02/DD/PP.00.9/05/2024

Tugas Akhir dengan judul : **PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI DI TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN AISYIYAH PATANGPULUHAN YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **ADIK AJENG MACHYA LUBNA SAVITRI**  
 Nomor Induk Mahasiswa : **18102040102**  
 Telah diujikan pada : **Selasa, 23 April 2024**  
 Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR**



Ketua Sidang  
**Drs. M. Rosyid Ridha, M.Si.**  
 SIGNED

Valid ID: 6655465491067



Penguji I  
**Dra. Siti Fatimah, M.Pd.**  
 SIGNED

Valid ID: 6650461677405



Penguji II  
**Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.**  
 SIGNED

Valid ID: 6626481016436



Yogyakarta, 23 April 2024  
**UIN Sunan Kalijaga**  
 Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
**Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.**  
 SIGNED

Valid ID: 6655841684947



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

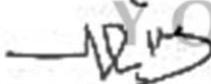
Nama : Adik Ajeng Machya Lubna Savitri  
NIM : 18102040102  
Judul Skripsi : Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi di Taman Pendidikan Al - Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah Jurusan/Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

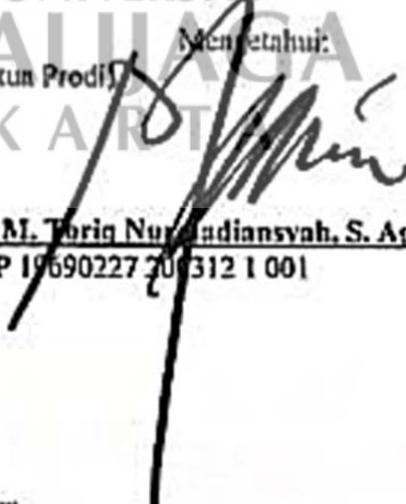
Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 16 April 2024

Pembimbing

  
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
NIP 19670104 199303 1 003

Ketua Prodi

  
H. M. Toriq Nur Jadiansyah, S. Ag. M.  
NIP 19690227 200312 1 001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adik Ajeng Machya Lubna Savitri  
NIM : 18102040102  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi di Taman Pendidikan Al – Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan Yogyakarta adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta 16 April 2024

Yang menyatakan,

  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
SEKUTUPAN SURAH  
1000  
METERAI  
TEMPEL  
3F164ALX103160088  
Ajeng Machya Lubna S.  
NIM 18102040102

## SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

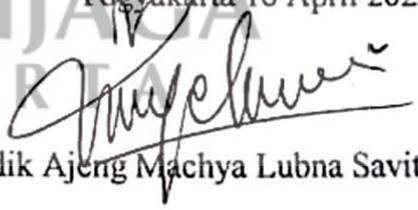
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adik Ajeng Machya Lubna Savitri  
Tempat dan Tanggal Lahir : Yogyakarta 25 September 2000  
NIM : 18102040102  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Alamat : Jl. Paneanom No 6 Patangpuluhan  
WB  
No. HP : 0821-3548-2110

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari sehubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
Yogyakarta 16 April 2024

  
Adik Ajeng Machya Lubna Savitri

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Almamater tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



## MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

﴿١٠٥﴾ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”<sup>1</sup>

(QS. AT TAUBAH: 105)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Al- Qur'an, Mushaf Al-Quran dan Terjemah, (Bandung: Nur Alam Semesta, 2013), hlm 203

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami haturkan kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan nikmat, taufik dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam, semoga selalu tercurahkan kepada nabi penuntun umat Muhammad SAW. Sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “analisis pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi di Taman Pendidikan Al-Qur’an aisyiyah patangpuluhan yogyakarta”. Guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program sarjana sosial strata satu, program studi manajemen dakwah fakultas dakwah dan komunikasi universitas islam negeri sunan kalijaga Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini, serta telah membimbing peneliti dalam menyelesaikannya. Maka dari itu, dengan penuh rasa hormat dan ungkapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Phil. H. Al-Makin, S.Ag., M. A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M. Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. Muhammad Thoriq Nur Madiansyah, S. Ag., M. Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, tenaga, ilmu, motivasi, saran, dan membimbing hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Dr. Andy Dermawan selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan dukungan dan motivasi serta bimbingan sejak semester awal hingga akhir.
6. Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat serta membimbing selama proses perkuliahan.
7. Tata Usaha Program Studi Manajemen Dakwah yang membantu dalam proses administrasi skripsi.
8. Jajaran pengurus Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk penelitian ini
9. Ustadz Ridwan Fathoni selaku Pengajar Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan sebagai Narasumber.
10. Ibu Nismanihra selaku Wali Santri Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan sebagai Narasumber.
11. Ustadzah Budi Rahayu selaku Direktur Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan sebagai Narasumber.
12. Orang tua saya yang tercinta, Bapak Saifudin dan Ibu Sumiyati yang selalu memberikan dukungan, do'a, motivasi, semangat, material. Tanpanya skripsi ini tidak akan bermanfaat.
13. Kakak terkasih saya, Ahmad Chanan Ravi, Ahmad Chaidir Ali, Niene Sylvia yang selalu mendoakan keberhasilan saya.
14. Guru Spiritual saya, Ustadz Amar, Ustadz Bima, Ustadzah Yanti, yang senantiasa memberi dukungan moril terhadap saya.

15. Sahabat terkasih saya, Fauziah Nurlaili, Nur Hamizah, Husna Ihsanisa, Salma Asyrofah, Febrian Kurnia, Zakaria Itaka, Adam, Ridwan, Bagus Pribadi, Adnan Noor, Elly Damar, Anisah Nurhayati, Almas Shofiy, Arhamintha Wibowo, Andi Saputra, Ninditha, Naim, Firman, Aisah, Idah sebagai penyemangat serta sebagai support sistem dalam penelitian ini.
16. Pak Pur dan Pak Iwan selaku tukang fotokopi yang selalu membantu saya untuk mengerjakan skripsi, yang tanpa mereka mungkin skripsi ini tidak bisa terselesaikan dengan baik
17. Ibu Nimah dan Alm. Bapak Moh Juri sebagai orang tua kedua saya yang telah senantiasa memberi do'a dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Sdr. Asmawijaya Kusuma selaku pendorong, penyemangat dan orang yang menjadi tujuan diselesaikannya skripsi ini.
19. Yang terakhir, kepada diri saya Machya Lubna, terimakasih sudah mampu bertahan dari segala ujian yang datang. *You Matter!*

Yogyakarta 29 Maret 2024

Peneliti

Adik Ajeng Machya Lubna Savitri

NIM 18102040102

## ABSTRAK

Adik Ajeng Machya Lubna Savitri, 18102040102, Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi di TPA Aisyiyah Patangpuluhan Yogyakarta, Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) melibatkan berbagai kegiatan mulai dari perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan, hingga pengendalian SDM agar sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Dengan pengelolaan SDM yang efektif, organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan kinerja, dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Efektivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh empat faktor utama: keterlibatan anggota, adaptasi terhadap perubahan, kejelasan misi, dan konsistensi dalam kebijakan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Aisyiyah Patangpuluhan Yogyakarta. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi di TPA Aisyiyah Patangpuluhan Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data yang digunakan adalah dengan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Aisyiyah Patangpuluhan berhasil meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Metode Job Analysis and Design yang diterapkan, perencanaan SDM yang terarah, keterlibatan aktif dalam rekrutmen dan seleksi karyawan, serta komitmen terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai hal ini. Partisipasi anggota organisasi dalam pengambilan keputusan terkait kompensasi dan perlindungan juga mencerminkan keterlibatan yang kuat dalam mengelola SDM.

**Kata kunci:** Analisis Pengelolaan SDM, Efektivitas Organisasi, TPA Aisyiyah Patangpuluhan

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BERJILBAB .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Kajian Pustaka .....	7
E. Kerangka Teori .....	11
F. Metode Penelitian .....	20
G. Sistematika Pembahasan.....	30
<b>BAB II GAMBARAN UMUM.....</b>	<b>32</b>
A. Letak Geografis Lembaga.....	32
B. Sejarah Lembaga.....	32

C. Visi dan Misi Lembaga.....	35
D. Struktur Organisasi Lembaga .....	36
E. Fasilitas dan Sarana Pendidikan Lembaga.....	39
F. Program Kerja Lembaga.....	40
<b>BAB III PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Preparation and Selection .....	42
B. Development and Evaluation.....	54
C. Compensation and Protection .....	71
D. Employee Relation.....	75
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Lembaga Taman Pendidikan Al – Qur’an .....	4
Tabel 2.1	Data Pengajar Taman Pendidikan Al-Qur’an Aisyiyah Patangpuluhan.....	38
Tabel 2.2	Fasilitas dan Sarana Pendidikan Lembaga .....	39
Tabel 2.3	Program Kerja Taman Pendidikan Al-Qur’an Aisyiyah Patangpuluhan.....	41
Tabel 3.1	Uraian Jabatan Taman Pendidikan Al-Qur’an Aisyiyah Patangpuluhan.....	54
Tabel 3.2	Formulir Seleksi Calon Pengajar .....	63
Tabel 3.3	Data Pembagian Kelas .....	68
Tabel 3.4	Notulensi Evaluasi Bulanan Desember 2023 .....	73
Tabel 3.5	Penilaian Individual Pengajar .....	80
Tabel 3.6	Data Penerimaan Honor Bulan November .....	85

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau yang biasa kita dengar dengan SDM merupakan kemampuan terpadu atau interaksi antara daya pikir (akal budi) yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman fisik (kecakapan / ketrampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia<sup>2</sup>. Oleh karena itu pada dasarnya SDM memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi. Peranan penting tersebut tentunya dibutuhkan sebuah upaya yang mampu menjadikannya sebagai alat mencapai tujuan organisasi atau dengan baik. Yakni pengelolaan sumber daya manusia atau yang biasa kita dengar dengan manajemen SDM. Manajemen SDM tersebut yang nantinya dapat memaksimalkan kinerja sebuah organisasi.

Manajemen SDM pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, penempatan, pengorganisasian, pengendalian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), hlm. 244.

<sup>3</sup> Mariya Ulfa, *Implementasi Manajemen Peserta Didik Di SMKS Al-Huda Jati Agung Lampung Selatan*. Skripsi (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2020) hlm. 24.

Manajemen SDM dalam mengoptimalkan sebuah organisasi tentunya memiliki fungsi-fungsinya tersendiri. Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut S. P. Siagian adalah perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, pengendalian, dan pemberian evaluasi.<sup>4</sup> Artinya fungsi manajemen SDM yang disebutkan merujuk pada pengelolaan tiada henti dari tahap awal hingga tahap terakhir. Fungsi diatas berguna untuk mewujudkan kinerja organisasi yang tertata dengan rapi serta terkontrol dengan baik.

Organisasi yang dikelola dengan baik pun telah dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam Al Qur'an Surat As Shaf ayat 4 berikut :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُيُوتٌ مَرصُوصَةٌ

Artinya: Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kokoh. (QS. Ash-Shaff (61) : 4)<sup>5</sup>

Dan hadits berikut :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ

وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja,

<sup>4</sup> Nurfaiah, dkk., "Implementasi Fungsi Manajemen pada Kegiatan Ekstrakurikuler Keagamaan Risma Nurussa'adah MAN 1 Kota Palu", *Prosiding Kajian Islam dan Integrasi Ilmu di Era Society 5.0*, vol.2:1 (Juni, 2023), hlm. 319.

<sup>5</sup> Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Direktorat Jenderal Bimas Islam dan Urusan Haji, 1980).

mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).<sup>6</sup>

Seperti yang sudah tertulis dalam firman Allah SWT. tersebut maka kita sebagai umat muslim tentunya harus mewujudkan organisasi yang terkelola dengan baik, terarah jelas, dan profesional. Salah satunya dengan menerapkan manajemen SDM pada sebuah organisasi yang kita ikuti. Dengan demikian semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh secara signifikan terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya.<sup>7</sup> Tak terkecuali dalam lembaga non formal yakni taman pendidikan Al Qur’an yang didalamnya tentu terdapat SDM organisasi yang haruslah dikelola dengan baik.

Taman Pendidikan Al-Qur’an adalah suatu lembaga pendidikan khusus dalam arti materi dan pola pendidikannya, materi khusus tersebut adalah menitikberatkan pada pengajaran membaca Al-Qur’an dengan baik dan benar atau sesuai dengan kaidah-kaidah bacaan tajwid atau biasa disebut dengan bacaan tartil dan pekerjaan sholat, do’a, dan menulis.<sup>8</sup> Lembaga non formal ini lah yang sangat diminati oleh masyarakat untuk mendidik putra dan putrinya agar menjadi insan yang berakhlak mulia. Menurut data vertikal kemenag, lembaga Taman Pendidikan Al-Qur’an yang tercatat secara

---

<sup>6</sup> Zakky Mubarrak “Anjuran Islam tentang Etos Kerja dan Profesionalisme”, *NU Online*, <https://www.nu.or.id/khutbah/anjuran-islam-tentang-etos-kerja-dan-profesionalisme-5EIUF> diakses tanggal 10 Agustus 2023.

<sup>7</sup> Indah Sri Kumala Dewi, dan Jumiati Sasmita. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Karyawan Frontliner PT BANK RIAU KEPRI." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 7.2 (2015): 179-191. hlm 186.

<sup>8</sup> Korcab Qiraati Kebumen, *Pembinaan Ta’limul Qur’an Asatidz Metode Qiraati Kabupaten Kebumen*, (Kebumen : Korcab Qiraati Kab. Kebumen, 2000), hlm. 23.

statistik sudah mencapai sekitar 4 ribu lebih. Selengkapnya dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 1.1  
Data Lembaga Taman Pendidikan Al Qur'an  
Daerah Istimewa Yogyakarta

Data Pendidikan Al-Qur'an (TPA)					
Elemen	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
Kulon Progo	623	627	627	627	627
Bantul	989	1439	1439	1439	1439
Gunungkidul	949	955	955	955	955
Sleman	1374	851	851	851	851
Yogyakarta	406	406	406	406	406

Sumber : Jogja Dataku.<sup>9</sup>

Data statistik tersebut menunjukkan bahwa banyaknya lembaga Taman Pendidikan Al-Qur'an yang beroperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Walaupun lembaga Taman Pendidikan Al-Qur'an di Kota Yogyakarta lebih sedikit dibandingkan kabupaten yang lain, tentunya bukanlah sebuah halangan untuk bisa mengelola lembaga non formal tersebut dengan baik. Pengelolaan SDM memiliki dua posisi penting, yakni yang pertama bahwa pengelolaan SDM menjadi bagian dari sebuah organisasi yang berkaitan dengan manusia dan yang kedua menjadi fungsi staf pendukung dalam organisasi.<sup>10</sup> Sebagaimana yang dilakukan oleh Taman Pendidikan Al Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan dalam mengelola SDM yang dimiliki untuk

<sup>9</sup> BAPPEDA, "Jumlah Lembaga Pendidikan Keagamaan", *Jogja Dataku*, [https://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data\\_dasar/index/322-jumlah-lembaga-pendidikan-keagamaan](https://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data_dasar/index/322-jumlah-lembaga-pendidikan-keagamaan) diakses tanggal 9 Agustus 2023.

<sup>10</sup> Muhammad Priyatna, "Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam", *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* (September, 2017), hlm. 12.

meningkatkan efektivitas organisasinya. Pengelolaan SDM menjadi hal penting yang ada dalam lembaga tersebut guna menyamakan standar pengajaran, meningkatkan mutu, serta kualitas pengajaran dalam mencapai tujuan lembaga tersebut.

Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan merupakan lembaga nonformal keagamaan islam dibawah Pimpinan Ranting Aisyiyah Patangpuluhan. Lokasinya berada di Kelurahan Patangpuluhan, Kecamatan Wirobrajan yogyakarta. Lembaga satu satunya yang berada di Kecamatan Wirobrajan yang memiliki gedung pribadi yang tidak terhubung dengan masjid. Hal ini menjadi keunggulan tersendiri bagi lembaga tersebut. Terdapat 15 pengurus yang terdata di Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan. Diantaranya anak SMP yang sudah ikut aktif menjadi pengurus serta pengajar.<sup>11</sup>

Hal ini menimbulkan ketertarikan tersendiri bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana pengelolaan SDM yang dilakukan oleh lembaga Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan dalam meningkatkan efektivitas organisasinya. Dengan melakukan analisis yang mendalam terhadap pengelolaan SDM dalam Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi lembaga tersebut dalam pengembangan kelembagaan dan meningkatkan efektivitas organisasi.

---

<sup>11</sup> Observasi kegiatan pembelajaran di TPA Aisyiyah Patangpuluhan Yogyakarta, pada 12 Juni 2023.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan penelitian adalah: Bagaimana Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi di Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan Yogyakarta?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Peneliti bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi di Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan Yogyakarta.

### 2. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini, tentunya diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan pula sebagai referensi atau literatur bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini juga bisa berguna serta memberikan sumbangan pemikiran bagi program studi manajemen dakwah terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia tentang pengelolaan sumber daya manusia.

### 3. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah dan berguna bagi banyak pihak. Baik masyarakat maupun pemerintah untuk lebih baik lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

#### D. Kajian Pustaka

Sebagai bahan acuan pada penelitian ini, peneliti mengambil skripsi penelitian yang sudah dipublikasikan. Berdasarkan hasil penelusuran terdapat beberapa yang relevan atau sejalur dengan tema penelitian ini. Diantaranya ;

Skripsi oleh Anisa Rizqiani dengan judul Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tugas Akhir Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2016. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini mengungkap penerapan pengelolaan SDM di LP2KIS Yogyakarta, melibatkan perencanaan, pelatihan, dan seleksi ketat untuk menciptakan anggota yang setia dan berkomitmen. Pelatihan awal seperti LP2KIS *Success Training* bertujuan memupuk loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi. Seleksi calon anggota melibatkan tes mental dan uji kemampuan sebagai *trainer*. Jenjang karir di LP2KIS terbagi menjadi

kepengurusan dan keanggotaan, dengan sistem kompensasi finansial dan nonfinansial sebagai insentif.<sup>12</sup>

Skripsi oleh Ainul Haq dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius dalam Mencapai Profesionalisme Guru dalam Kompetensi Kepribadian Dan Kompetensi Sosial Di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta. Tugas Akhir Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2018. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM berbasis budaya religius di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta melibatkan perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan penilaian kinerja. Faktor pendukungnya meliputi kesamaan ideologi Islam, visi dan misi sekolah yang kuat, serta sarana dan prasarana yang memadai. Namun, kendala meliputi kurangnya konsistensi, transparansi evaluasi, dan psikologis guru yang labil. Penerapan ini berdampak pada kompetensi kepribadian dan sosial guru/karyawan melalui program seperti BPI, mabit, *usbu' ruhi*, dan aktivitas keagamaan lainnya.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Anisa Rizqianti, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 2016), hlm 104-106.

<sup>13</sup> Ainul Haq, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius dalam Mencapai Profesionalitas Guru dalam Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial di SD IT Abu Bakar Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 2018), hlm 67.

Skripsi oleh Muhammad Mahfud Sakroni dengan judul manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Berbasis Digital Di Seksi Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta Tugas Akhir Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2020. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di Seksi PHU Kantor Kemenag Kota Yogyakarta melibatkan perencanaan kebutuhan SDM oleh Kantor Wilayah Kemenag Daerah Istimewa Yogyakarta, pengadaan staf berdasarkan peraturan resmi, dan penilaian prestasi kerja tahunan. Pengembangan atau pelatihan hanya dilakukan sekali. Pelayanan digital dilakukan melalui aplikasi seperti Umroh Cerdas, Haji Pintar, JSS, WhatsApp, survei kepuasan dengan *barcode*, dan SISKOHAT. Faktor pendukung meliputi sumber daya manusia yang memadai, sarana prasarana yang mendukung, dan letak geografis yang strategis. Namun, hambatan meliputi masalah teknis aplikasi dan pemahaman teknologi terbatas pada calon jamaah haji yang usia lanjut.<sup>14</sup>

Skripsi oleh Nining Ayuningsih dengan judul Analisis Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah Tahun 2019. Tugas Akhir Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan

---

<sup>14</sup> M. Mahfud Sakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Berbasis Digital di Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta*, Skripsi ( Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 2020) hlm. 72-73.

Kalijaga Yogyakarta Tahun 2020. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, pelaksanaan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah pada tahun 2019 telah mencapai tingkat yang baik. Keempat aspek, yaitu rekrutmen, pengembangan, integrasi, dan pemeliharaan, telah dilaksanakan dengan baik. Meskipun demikian, dua aspek lainnya, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja, masih perlu diperbaiki. Dengan demikian, penerapan keenam aspek fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah perlu ditingkatkan secara keseluruhan.

Skripsi oleh Laily Nur Azizah dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Nurul Ummah Yogyakarta. Tugas Akhir Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2021. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Nurul Ummah Yogyakarta telah berhasil meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Saat ini, terdapat 23 tenaga pendidik dan kependidikan yang melayani 11 kelas. Namun, masih terdapat kendala, seperti kekurangan sumber daya manusia yang

menyebabkan pengerjaan tugas dilakukan secara gotong royong, serta beberapa pegawai memiliki tugas ganda. Disiplin juga menjadi isu belum diterapkannya dengan optimal di madrasah tersebut. Untuk mengatasi hal ini, selain supervisi akademik, pihak madrasah mendorong pegawai untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan kemampuan diri dan kinerja yang akan memperkuat pembentukan profesionalisme dalam tim tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Nurul Ummah Yogyakarta.<sup>15</sup>

Penelitian ini menunjukkan perbedaan yang jelas antara pendekatan penulis dan peneliti sebelumnya. Salah satu perbedaan utama adalah dalam fokus objek penelitian, di mana penulis secara khusus mengeksplorasi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berbeda dengan peneliti sebelumnya yang cenderung lebih umum dalam memandang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini memberikan wawasan lebih mendalam tentang praktik pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan, serta menyoroti dampak konkretnya pada efektivitas organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai tambah dalam mengembangkan pemahaman tentang bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi.

## **E. Kerangka Teori**

### **1. Tinjauan tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

---

<sup>15</sup> Laily Nur Azizah, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Nurul Ummah Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 2021), hlm. 42-46.

#### a. Pengertian Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan atau yang kita kenal sebagai manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Secara terminologi manajemen merupakan istilah untuk menerjemahkan kata *management* yaitu fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan oleh seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya.<sup>16</sup>

#### b. Aktivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Tidak dapat dipungkiri bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam berbagai jenis organisasi. SDM adalah fondasi yang mendukung produktivitas, inovasi, dan pertumbuhan perusahaan. Dalam era yang terus berkembang ini, pemahaman yang baik tentang aktivitas pengelolaan SDM menjadi semakin esensial bagi keberhasilan suatu entitas.

Secara umum, aktivitas pengelolaan sumber daya manusia dapat dikelompokkan ke dalam empat bagian<sup>17</sup>, yakni:

##### 1) *Preparation and selection*

Bab persiapan dan seleksi dalam pengelolaan sumber daya manusia merupakan tahapan penting dalam mencari dan memilih karyawan yang sesuai untuk suatu organisasi. Dalam bab ini, perusahaan biasanya mengidentifikasi kebutuhan mereka,

<sup>16</sup> Muhammad Priyatna, "Manajemen Pengembangan SDM pada Lembaga Pendidikan Islam." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 5.09 (2017): 21. hlm. 32.

<sup>17</sup> Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Indonesia Publishing, 2012) hlm. 5-11.

mengembangkan deskripsi pekerjaan, dan menentukan kriteria seleksi. Selain itu, proses ini juga melibatkan pengumuman lowongan kerja, penyebaran informasi kepada calon pelamar, serta tahap penilaian dan wawancara guna memilih individu yang paling cocok untuk posisi yang tersedia. Keseluruhan proses ini membantu organisasi mendapatkan tim yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan mereka, dalam hal ini terdiri dari :

a) *Job analysys and design*

Uraian jabatan adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang ditulis berdasarkan fakta-fakta yang ada.<sup>18</sup>

b) *Human resource planning*

Perencanaan SDM atau *Human Resource Planning* (HRP) merupakan proses peramalan yang bersifat sistematis dengan cara menghubungkan kebutuhan SDM suatu perusahaan dengan strategi dan tujuan perusahaan.<sup>19</sup>

c) *Recruitment*

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan

---

<sup>18</sup> Sugi Arto Pujiangkoro, "Analisis Jabatan (Job Analysis)." *Jurnal e-USU Depository* vol. 1:1 (2004), hlm. 5.

<sup>19</sup> Bambang Septiawan, dan Endah Masrunik. "Motivation of Generation Z at Work." *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 7.2 (2020): 74-82. Halaman 78.

yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.<sup>20</sup>

d) *Selection*

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.<sup>21</sup>

2) *Development and evaluation*

a) *Orientation, placement, and separation*

Orientasi adalah program yang dirancang untuk menolong pegawai baru (lulus seleksi) untuk mengenal pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja.<sup>22</sup> Hal ini bertujuan agar pegawai baru dapat beradaptasi dengan lebih cepat dan efektif di lingkungan kerja yang baru. Sedangkan penempatan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan

---

<sup>20</sup> Muhammad Aji Nugroho, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. Diss. (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2012), hlm. 13.

<sup>21</sup> Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 2.

<sup>22</sup> Nuraeni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan.", *Jurnal Idaarah* 3.1 (2019): 124-137. hlm. 133.

wewenang kepada orang tersebut.<sup>23</sup> Dengan kata lain, penempatan menempatkan calon karyawan yang telah lulus seleksi pada posisi atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan. Hal ini berbeda secara signifikan dengan *separation* atau pemutusan hubungan kerja, yakni putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang merujuk pada tindakan mengakhiri kerja seseorang dari perusahaan, seringkali karena alasan-alasan seperti pemutusan kontrak, pensiun, atau berakhirnya kontrak kerja.

*b) Training and development*

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.<sup>24</sup> Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses persiapan individu karyawan untuk mengemban tugas yang berbeda atau lebih tinggi dalam struktur organisasi.

*c) Career planning*

Menurut Dessler, perencanaan karir adalah proses penuh pertimbangan saat seseorang jadi memiliki pemahaman mengenai keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan

---

<sup>23</sup> Dimas Tri Romadloni, dkk., *Pengaruh Recruitment, Placement dan Penggunaan Struktur Organisasi Fungsional Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik)*. Diss. (Gresik: Universitas Islam Majapahit, 2020), Hlm. 5.

<sup>24</sup> Abdul Bahits, dkk., "Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Strategi." *Jurnal Eureka Media Aksara*, (2023) halaman 23.

karakteristik pribadi lainnya dan memantapkan rencana tindak untuk mencapai tujuan spesifik.<sup>25</sup>

*d) Performance appraisal*

Perbandingan kinerja aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dilakukan.<sup>26</sup> Perbandingan kinerja aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah suatu tindakan yang rutin dilakukan dalam manajemen untuk mengukur sejauh mana pencapaian hasil kerja sesuai dengan harapan dan norma yang telah ditentukan oleh organisasi. Proses ini membantu perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan dasar untuk pengembangan serta perbaikan kinerja di masa mendatang.

*3) Compensation and protection*

Kompensasi adalah balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dan sebagai sebuah penghargaan atau ganjaran bagi karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Rajib Mulyadi, dkk., "Pengaruh Perencanaan Karir Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Kinerja* 15.1 (2018): 29-37. hlm. 32.

<sup>26</sup> Sri Wahyuningsih, *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. (Pekalongan: Penerbit NEM, 2021) hlm. 27.

<sup>27</sup> Sagita Sukma Haryani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, vol. 25, no. 1, (Agustus 2015.) hlm. 3.

#### 4) *Employee relation*

Sekelompok orang yang masih bekerja dalam perusahaan yang memiliki fungsional, organisasi serta jenis pekerjaan yang jelas.<sup>28</sup>

### 2. Tinjauan tentang Efektivitas Organisasi

#### a. Pengertian Efektivitas Organisasi

Ketika mengkaji seberapa efektif sebuah organisasi, fokus utama selalu tertuju pada sumber daya manusia dan tindakan individu. Langkah-langkah untuk meningkatkan efektivitas harus selalu dimulai dengan memeriksa bagaimana perilaku di lingkungan kerja. Berikut ini merupakan definisi sudut pandang dalam pengertian Efektivitas Organisasi Menurut Para Ahli :

##### 1) Emitai Etzioni

Dia mengemukakan “efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran.”

##### 2) Komaruddin

Dia juga mengungkapkan “efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.”

---

<sup>28</sup> Pramelani, dan Ayu Lestari. "Program Employee Gathering “Satukan Hati Selaraskan Tujuan” Dalam Menjalinkan Hubungan Baik Karyawan." *Jurnal Komunikasi* 10.1 (2019): 42-47. hlm. 43.

### 3) The Liang Gie

Dia mengemukakan “efektivitas adalah keadaan atau kemampuan suatu kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.”

### 4) Gibson

Dia mengemukakan bahwa “efektivitas adalah konteks perilaku organisasi merupakan hubungan antar produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan.”<sup>29</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Efektivitas organisasi adalah tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti yang disebutkan oleh para ahli. Ini melibatkan pencapaian keberhasilan manajemen, kinerja individu, dan berbagai faktor lain yang mempengaruhi hasil organisasi. Dalam konteks perilaku organisasi, efektivitas mencakup aspek produksi, kualitas, efisiensi, kepuasan, dan pengembangan.

---

<sup>29</sup> Bagus Julianto, dan Tommy Yunara Agnanditiya Carnarez. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2.5 (2021): 676-691. hlm. 685.

## b. Faktor Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi dipengaruhi oleh 4(empat) faktor di dalam budaya organisasi yakni keterlibatan (*Involvement*), adaptasi (*Adaptation*), misi (*Mision*) , dan konsistensi (*Consistency*).<sup>30</sup>

Penjelasannya sebagai berikut :

### 1) *Involvement*

Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikutsertakan di dalam kegiatan organisasi sehingga dapat membuat staf bertanggung jawab mengenai tindakan yang dilakukannya<sup>31</sup>

### 2) *Adaptation*

Kemampuan adaptasi adalah kemampuan pada organisasi untuk dapat menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan cara melakukan perubahan internal pada suatu organisasi.<sup>32</sup>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 686.

<sup>31</sup> Nisa Nurul Hikmah, "Literature Review Ambidexterity." *Jurnal Center For Open Science* (2021). hlm. 3.

<sup>32</sup> Bagus Julianto, dan Tommy Yunara Agnanditiya Carnarez. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Profesional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan 2.5* (2021): 676-691. Hal 686.

### 3) *Mission*

Misi diartikan sebagai langkah atau kegiatan yang strategis dan efektif untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.<sup>33</sup>

### 4) *Consistency*

Konsistensi merujuk pada sejauh mana anggota organisasi sepakat dengan asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Ini melibatkan kesepakatan dalam hal keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dipahami dan dipegang bersama oleh anggota organisasi, serta pelaksanaan tindakan yang terkoordinasi.

## **F. Metode Penelitian**

Penelitian ini disusun dengan tujuan menghasilkan karya ilmiah yang dapat diakui keabsahannya dalam lingkungan akademis. Upaya ini dilakukan untuk memastikan penelitian memiliki landasan ilmiah yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan dengan baik. Dengan fokus pada dimensi akademik dan ilmiah, penelitian ini dibuat dengan tekad menjunjung tinggi standar integritas penelitian. Tujuannya adalah mencapai hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan dan diakui keberadaannya dalam dunia ilmiah. Karena pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Hafizin, dan Herman. "Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5.01 (2022): 99-110. Hal 103

<sup>34</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.3.

## 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.<sup>35</sup>

## 2. Ruang Lingkup Penelitian

### a. Subjek Penelitian

Kelompok individu yang akan menjadi fokus penelitian meliputi beberapa entitas penting, di antaranya adalah pembina Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan, Direktur Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan, Pengurus Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan, serta anggota-anggota yang aktif terlibat dalam aktivitas tersebut.

### b. Objek Penelitian

Penelitian ini menjadikan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan sebagai objek penelitiannya. Adapun yang dimaksud objek penelitian adalah titik fokus pada sebuah penelitian.<sup>36</sup>

## 3. Data dan Sumber Data

---

<sup>35</sup> Deni Sopiandiah, dkk., "Konsep dan Implementasi Kurikulum MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka)", *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, vol. 4: 1 (2022) hlm. 38.

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.8.

#### a. Sumber Data Primer

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui tiga metode utama, yaitu wawancara mendalam dengan responden terkait, observasi langsung terhadap situasi dan interaksi di Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan, serta dokumentasi yang dihasilkan oleh peneliti dalam konteks tersebut. Ketiga pendekatan ini bersama-sama memberikan landasan data yang kuat dan terpercaya, karena melibatkan partisipasi langsung dari peneliti dalam lingkungan Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan, serta memungkinkan pengumpulan data yang kaya dalam hal informasi verbal, nonverbal, dan visual.

#### b. Sumber Data Sekunder

Berbeda dengan data primer, data sekunder adalah tambahan data dari sumber data primer yakni bisa meliputi orang, catatan, buku, laporan, buletin ataupun majalah yang bersifat dokumentasi.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk mendukung peneliti dalam mendapatkan hasil penelitian, diantara:

##### a. Observasi

Observasi merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan dengan pengamatan suatu objek yang diteliti.<sup>37</sup> Ini dilakukan dengan

---

<sup>37</sup> Arnild Augina Mekarisce. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat", *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, vol. 12: 3 (2020), hlm. 151.

menggunakan indera seperti mata, telinga, atau perabaan untuk mengumpulkan data yang akurat tentang karakteristik atau perilaku objek yang diamati. Metode observasi digunakan dalam berbagai bidang, seperti ilmu pengetahuan alam, sosial, dan manusia, serta membantu peneliti memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang subjek yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>38</sup> Melalui dialog ini, mereka mampu memperkuat serta mengembangkan pemahaman bersama mengenai topik yang tengah dibicarakan. Dalam wawancara, satu individu akan mengajukan pertanyaan sementara yang lain akan memberikan respons melalui jawaban, membentuk dialog yang memberikan pencerahan. Pendekatan ini memberi kesempatan pada semua pihak yang terlibat untuk memberikan tanggapan dan menjelajahi lebih dalam mengenai isu yang sedang diperbincangkan. Hasil dari wawancara ini adalah pembentukan interpretasi yang lebih mendalam dan inklusif tentang subjek tertentu, karena melibatkan perspektif serta pengetahuan dari kedua belah pihak.

---

<sup>38</sup> Aryanti Agustina, "Efektivitas Model Pembelajaran Langsung Pada Pembelajaran Mengubah Teks Wawancara Menjadi Karangan Narasi Siswa Kelas VII SMP Negeri 23 Oku.", *Lentera: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, vol. 12:1 (2019), hlm. 144.

### c. Dokumentasi

Dokumentasi merujuk pada tindakan mencatat informasi secara tertulis, yang meliputi berbagai jenis materi seperti arsip dokumen, proposal kegiatan, catatan hasil rapat, serta dokumentasi visual dalam bentuk foto atau gambar yang terkait dengan suatu kegiatan atau penelitian tertentu. Fungsi utama dari dokumentasi ini adalah untuk memberikan pelengkap dan kedalaman pada data yang telah diperoleh melalui metode wawancara dan observasi. Dokumen-dokumen tersebut berperan sebagai sumber informasi tambahan yang memperkaya hasil pengumpulan data dan mengarahkan pada pemahaman yang lebih komprehensif tentang topik penelitian.

Selain itu, dokumentasi juga berperan dalam menjaga integritas dan transparansi dalam penelitian. Data dan informasi yang telah terdokumentasi dengan baik memungkinkan peneliti lain untuk memeriksa kembali temuan, menganalisis ulang, atau mengambil pendekatan lain terhadap topik yang sama. Dengan adanya dokumentasi yang lengkap, peneliti dapat lebih mudah berbagi temuan dan pengetahuan yang telah diperoleh kepada masyarakat ilmiah maupun publik umum. Semua ini menjadikan dokumentasi sebagai komponen yang tak terpisahkan dalam proses penelitian yang berfokus pada mendapatkan pemahaman yang mendalam dan akurat tentang suatu fenomena.

## 5. Analisis Data

Analisis data berdasarkan pendapat Noeng Muhadjir adalah usaha menemukan dan mengganti dengan dengan sistematis data hasil wawancara, observasi, dan lainnya sehingga dapat peneliti memahami tentang kasus yang sedang diteliti dan dapat disajikan untuk temuan akan datang. Sehingga dalam upaya meningkatkan pemahaman analisis harus dilanjutkan dengan mencari makna. Berdasarkan definisi tersebut bahwa hal yang perlu diketahui yaitu : (1) usaha mencari data yakni tahapan dilapangan terkait persiapan sebelum kelapangan, (2) penataan sistematis temuan di lapangan, (3) penyajian yang ditemukan di lapangan, (4) menemukan makna, pencarian secara berkesinambungan sehingga tidak ada lagi makna lainnya yang mematahkan (memelihkan) temuan tersebut.<sup>39</sup> Satu aspek kunci dari analisis data adalah menemukan makna dari temuan tersebut. Ini mencakup pencarian yang berkelanjutan untuk menggali dan memahami implikasi yang lebih dalam dari data. Tujuannya adalah untuk mencapai pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh tentang fenomena yang diteliti. Berikut adalah beberapa langkah-langkahnya :

### a. Koleksi Data

Pengoleksian data, atau proses pengumpulan informasi, dilakukan melalui metode observasi, wawancara, serta mengumpulkan

---

<sup>39</sup> Noeng Muhadjir. *Metodologi Penelitian Kualitatif; Pendekatan Positivistik*. Rasionalistik, Phenomenologik, dan Realisme Metaphisik Telaah Studi Teks dan Penelitian Agama. (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996). hlm. 104.

berbagai dokumen yang relevan. Sumber data ini dapat berasal dari sumber primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya atau dari sumber sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Setelah data terkumpul, langkah berikutnya adalah mengatur data secara terstruktur, mengolahnya untuk merinci informasi, dan menyajikannya dalam bentuk yang dapat dimengerti. Langkah selanjutnya melibatkan proses verifikasi untuk memastikan keakuratan data sebelum akhirnya penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan analisis data yang telah disusun dengan cermat.

#### b. Reduksi Data

Reduksi data merupakan langkah penting dalam analisis data yang melibatkan pemilihan, penyajian, dan penyeleksian informasi yang paling relevan dan signifikan dari dataset yang lebih besar. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan data tanpa mengorbankan esensi informasi. Dalam proses ini, data yang kompleks diolah menjadi bentuk yang lebih ringkas namun tetap mewakili pola, trend, dan karakteristik utama. Reduksi data dapat membantu peneliti untuk fokus pada inti permasalahan dan mempermudah analisis lebih lanjut. Teknik-teknik seperti pengelompokan, pemilihan sampel, atau abstraksi sering digunakan dalam reduksi data untuk menghadirkan gambaran yang lebih jelas dan terkelola dari dataset yang besar dan kompleks.

#### c. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sebagainya. Penyajian data penelitian ini ditampilkan dalam bentuk teks naratif yang diuraikan sesuai dengan kondisi yang ada di tempat penelitian.<sup>40</sup> Secara keseluruhan, dalam penelitian kualitatif, terdapat beragam metode untuk menyajikan data yang telah dikumpulkan. Ini mencakup penggunaan uraian singkat, visualisasi dengan menggunakan bagan untuk menggambarkan pola dan hubungan antar kategori yang ditemukan dalam data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif sering kali mengambil bentuk teks naratif, yang memungkinkan peneliti untuk merinci informasi secara lebih mendalam dan kontekstual. Dengan menggunakan teks naratif, peneliti memiliki fleksibilitas untuk menggambarkan dan menjelaskan kondisi yang ada di tempat penelitian dengan lebih akurat. Keseluruhan, pendekatan penyajian data ini membantu dalam memahami dan merangkum hasil penelitian kualitatif dengan lebih komprehensif, memungkinkan pembaca untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang fenomena yang diteliti.

#### d. Verifikasi Data

Tahap berikutnya dalam analisis data kualitatif melibatkan pembuatan kesimpulan awal, meskipun kesimpulan tersebut dapat berubah seiring dengan data dan bukti yang relevan. Kesimpulan awal

---

<sup>40</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 227.

ini akan mencerminkan sejauh mana hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Namun, perlu diingat bahwa rumusan masalah dalam penelitian kualitatif bersifat provisional dan masih dapat mengalami perkembangan setelah penelitian lapangan dilakukan. Kesimpulan awal ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal sekaligus mempertimbangkan fleksibilitas dalam interpretasi hasil penelitian kualitatif.

#### 6. Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif terdapat beberapa metode untuk menguji keabsahan data meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (objektivitas). Metode yang digunakan oleh peneliti dalam menguji keabsahan data pada penelitiannya adalah uji kredibilitas. Dalam metode ini lebih menekankan pada bagaimana data dari hasil penelitian kualitatif itu memiliki derajat kepercayaan dengan melakukan pengamatan panjang, ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan teman sejawat, kecukupan referensi, kajian kasus negatif, dan pengecekan anggota.<sup>41</sup> Peneliti menggunakan uji kredibilitas dengan triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

Dalam upaya untuk memperoleh data yang lebih kokoh dan mendalam, peneliti menerapkan pendekatan triangulasi dengan

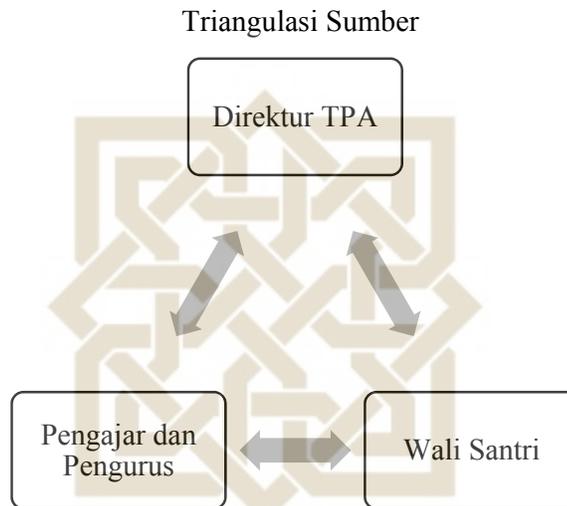
---

<sup>41</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta Cv. 2016), hlm. 435.

menggunakan beberapa metode pengumpulan data dari sumber yang sama.

Berikut gambar triangulasi sumber :

Gambar 1.2

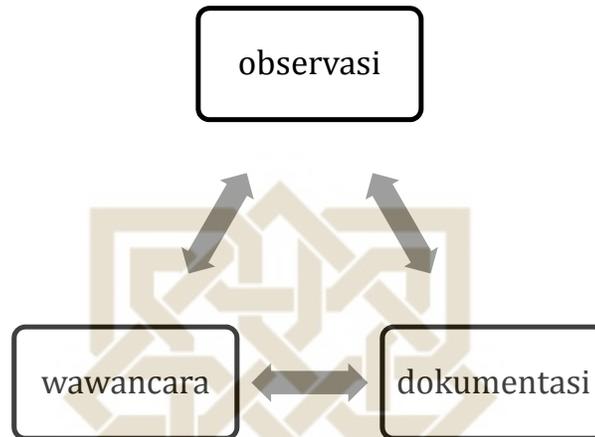


Sumber : Sugiyono dimodifikasi

Metode ini mencakup observasi, partisipasi, wawancara, dan dokumentasi yang digunakan secara beragam. Dengan cara ini, peneliti dapat memverifikasi dan memvalidasi temuan melalui sudut pandang yang berbeda, meningkatkan kepercayaan pada hasil yang ditemukan, serta merangkul kompleksitas dan kekayaan informasi dari berbagai sumber data yang digunakan. Berikut gambaran tentang triangulasi teknik.

Gambar 1.3

## Triangulasi Teknik



Sumber : Sugiyono dimodifikasi

Triangulasi sendiri bertujuan untuk menyelaraskan antara data dan informasi yang diberikan oleh sumber data dengan informasi yang lainnya. Sehingga jika data yang didapat tidak saling bertentangan maka peneliti telah menemukan data jenuh sebagai jawaban dari permasalahan yang diteliti.<sup>42</sup>

### G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini meliputi bagian pembahasan yang menguraikan temuan penelitian secara naratif dan terstruktur dalam penyajiannya. Sebagai ikhtisar keseluruhan, peneliti akan menyajikan langkah-langkah penulisan secara sistematis dalam empat bab berurutan, yang mencakup tahapan-tahapan penelitian.

<sup>42</sup> Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan* (Lombok: Holistica, 2012), hlm. 155.

BAB I: Pendahuluan. Bab ini berisi perihal latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Gambaran Umum. Bab ini menjabarkan gambaran umum lokasi penelitian Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan Patangpuluhan Yogyakarta dari letak geografis, sejarah singkat, logo, visi, misi, struktur organisasi, fasilitas, dan program pembelajaran di Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan Yogyakarta.

BAB III: Pembahasan. Pada bab ini akan diterangkan hasil dari penelitian yaitu analisis pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi di Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan Yogyakarta.

BAB IV: Penutup. Bab terakhir merupakan bab yang berisikan kesimpulan dan saran – saran yang dianggap perlu. Pada bab ini juga berisi daftar pustaka dan lampiran – lampiran pendukung penelitian.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Aisyiyah Patangpuluhan terdapat temuan yang signifikan mengenai peran SDM dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Dari hasil wawancara dengan berbagai pihak terkait, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa aspek kunci yang berkontribusi pada efektivitas organisasi. Pertama, metode Job Analysis and Design yang diterapkan di TPA Aisyiyah terbukti efektif. Pendekatan ini melibatkan pengamatan langsung terhadap interaksi antara pengajar dan santri serta melakukan wawancara langsung dengan pengajar untuk menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan setiap jabatan. Penyesuaian tugas-tugas ini berdasarkan kebutuhan organisasi, menunjukkan adaptasi yang baik terhadap dinamika lingkungan.

Kedua, perencanaan SDM yang terarah menjadi faktor penting dalam mencapai misi organisasi yang efektif. Melalui analisis uraian jabatan dan peningkatan keterampilan yang sesuai, TPA dapat memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki peran yang sesuai dan mampu memberikan pendidikan berkualitas. Ketiga, proses rekrutmen dan seleksi karyawan juga menunjukkan keterlibatan aktif dari semua pihak dalam pengambilan keputusan terkait penyeleksian karyawan, yang dapat meningkatkan kecocokan antara individu dan organisasi. Selain itu,

konsistensi dalam orientasi, penempatan, dan pemisahan karyawan di TPA Aisyiyah juga penting untuk menjaga stabilitas organisasi.

Keempat, kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta perencanaan karier, menunjukkan komitmen TPA Aisyiyah dalam memastikan pertumbuhan dan pengembangan karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Proses penilaian kinerja di TPA Aisyiyah dilakukan dengan orientasi pada pencapaian tujuan organisasi, sehingga menjadi alat untuk mengukur kontribusi individu terhadap misi organisasi. Kelima, partisipasi aktif anggota organisasi dalam pengambilan keputusan terkait kompensasi dan perlindungan menunjukkan adanya keterlibatan dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini mencerminkan komitmen TPA Aisyiyah dalam memperlakukan setiap anggota organisasi secara adil dan memberikan perlindungan yang sama.

Hal ini menunjukkan TPA Aisyiyah Patangpuluhan dalam memastikan bahwa setiap langkah yang diambil sejalan dengan misi organisasi (mission), mampu beradaptasi (adaptation) dengan perubahan lingkungan, menjaga konsistensi (consistency) dalam menjalankan kebijakan, dan melibatkan (involvement) semua anggota organisasi untuk mencapai kesuksesan bersama. Maka pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya memperkuat struktur organisasi, tetapi juga menjadikan TPA Aisyiyah Patangpuluhan sebagai lembaga yang efisien dan berdaya saing. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang di TPA Aisyiyah Patangpuluhan telah berhasil meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

## B. Saran

### 1. Bagi TPA Aisyiyah Patangpuluhan Yogyakarta

#### a. Perbaiki dalam *Career Planning*:

Lembaga TPA Aisyiyah Patangpuluhan disarankan untuk memperbaiki sistem perencanaan karir bagi pengajarnya, adanya jenjang karir mampu meningkatkan motivasi kerja terhadap sdm yang berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

#### b. Pembuatan Prosedur dan Sistem Pengunduran Diri:

Dalam menghadapi pengunduran diri seorang pengajar lembaga harus menyiapkan cara untuk menanggapi, prosedur tata cara pengunduran diri juga baiknya dibuat agar dapat menjadi evaluasi kedepan mencegah atau menangani kejadian hal yang serupa, seperti memberikan tunjangan atau semisalnya.

#### c. Pemberian Jaminan Keselamatan Kerja

Pengajar ataupun pengurus yang berada dalam lingkup lembaga baiknya diberikan jaminan keselamatan kerja dengan adanya kas khusus yang diberikan ketika sdm sedang sakit ataupun terjadi sesuatu saat berada di lingkungan lembaga tersebut.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

#### a. Pengkajian Mendalam terhadap Dampak Implementasi:

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan pengkajian mendalam terhadap dampak implementasi saran-saran yang telah

diajukan. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang efektivitas strategi pengelolaan SDM yang telah diusulkan.

b. Pemahaman Lebih Lanjut tentang Peran Kultur Organisasi:

Peneliti selanjutnya juga dapat mengeksplorasi lebih lanjut tentang peran kultur organisasi dalam pengelolaan SDM di lembaga TPA Aisyiyah Patangpuluhan. Pemahaman yang lebih mendalam tentang nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan yang mendasari budaya organisasi dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana pengelolaan SDM dapat disesuaikan dengan konteks organisasi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Bahits, dkk., "Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Strategi." *Jurnal Eureka Media Aksara*, 2023.
- Ainul Haq, Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius dalam Mencapai Profesionalitas Guru dalam Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial di SD IT Abu Bakar Yogyakarta, Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 2018.
- Anisa Rizqianti, Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta, Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 2016.
- Arnild Augina Mekarisce. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat", *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, vol. 12: 3 2020.
- Aryanti Agustina, "Efektivitas Model Pembelajaran Langsung Pada Pembelajaran Mengubah Teks Wawancara Menjadi Karangan Narasi Siswa Kelas VII SMP Negeri 23 Oku.", *Lentera: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, vol. 12:1 2019.
- Bagus Julianto, dan Tommy Yunara Agnanditiya Carnarez. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2.5 ,2021.
- Bambang Septiawan, dan Endah Masrunik. "Motivation of Generation Z at Work." *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* 7.2,2020.
- BAPPEDA, "Jumlah Lembaga Pendidikan Keagamaan", Jogja Dataku, [https://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data\\_dasar/index/322-jumlah-lembaga-pendidikan-keagamaan](https://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data_dasar/index/322-jumlah-lembaga-pendidikan-keagamaan) diakses tanggal 9 Agustus 2023.

- Deni Sopiansyah, dkk., "Konsep dan Implementasi Kurikulum MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka)", *Jurnal Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba*, vol. 4: 1, 2022.
- Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Direktorat Jenderal Bimas Islam dan Urusan Haji, 1980).
- Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Indonesia Publishing, 2012.
- Dimas Tri Romadloni, dkk., Pengaruh Recruitment, Placement dan Penggunaan Struktur Organisasi Fungsional Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik). Disertasi. Gresik: Universitas Islam Majapahit, 2020.
- Dokumen Surat Keputusan Uraian Jabatan tahun 2023 Taman Pendidikan Al-Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan Yogyakarta*
- Dokumen Profil Lembaga Taman Pendidikan Al - Qur'an Aisyiyah Patangpuluhan Yogyakarta,*
- Google Maps <https://rb.gy/zs6avr>
- Hafizin, dan Herman. "Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5.01, 2022.
- Indah Sri Kumala Dewi, dan Jumiati Sasmita. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Karyawan Frontliner PT BANK RIAU KEPRI." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 7.2, 2015.
- Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Laily Nur Azizah, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Nurul Ummah Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 2021.
- M. Mahfud Sakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Berbasis Digital di Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 2020.

- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000.
- Mariya Ulfa, *Implementasi Manajemen Peserta Didik Di SMKS Al-Huda Jati Agung Lampung Selatan*. Skripsi, Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2020.
- Muhammad Aji Nugroho, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. Disertasi, Makassar: Universitas Hasanuddin, 2012.
- Muhammad Priyatna, "Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam", *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, September, 2017.
- Nisa Nurul Hikmah, "Literature Review Ambidexterity." *Jurnal Center For Open Science*, 2021.
- Noeng Muhadjir. *Metodologi Penelitian Kualitatif; Pendekatan Positivistik. Rasionalistik, Fenomenologik, dan Realisme Metaphisik Telaah Studi Teks dan Penelitian Agama*. Yogyakarta:, Rake Sarasin, 1996.
- NU Online,"Surat At Taubah" <http://quran.nu.or.id/at-taubah/105>,
- Nuraeni, "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan.", *Jurnal Idaarah* 3.1, 2019.
- Nurfaiqah, dkk., "Implementasi Fungsi Manajemen pada Kegiatan Ekstrakurikuler Keagamaan Risma Nurussa'adah MAN 1 Kota Palu", *Prosiding Kajian Islam dan Integrasi Ilmu di Era Society 5.0*, vol.2:1, Juni, 2023.
- Pramelani, dan Ayu Lestari. "Program Employee Gathering "Satukan Hati Selaraskan Tujuan" Dalam Menjalini Hubungan Baik Karyawan." *Jurnal Komunikasi* 10.1 2019.
- Rajib Mulyadi, dkk., "Pengaruh Perencanaan Karir Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Kinerja* 15.1 2018.
- Sagita Sukma Haryani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, vol. 25, no. 1, Agustus 2015.
- Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan*, Lombok: Holistica, 2012.

- Sri Wahyuningsih, *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: Penerbit NEM, 2021.
- Sugi Arto Pujiangkoro, "Analisis Jabatan (Job Analysis)." *Jurnal e-USU Depository* vol. 1:1 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta Cv. 2016.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Zakky Mubarrak "Anjuran Islam tentang Etos Kerja dan Profesionalisme", NU Online, <https://www.nu.or.id/khutbah/anjuran-islam-tentang-etos-kerja-dan-profesionalisme-5E1Uf>