

**STRATEGI PENGEMBANGAN SDM DALAM UPAYA
PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK DI LPQ
AMM YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh:

Ainun Wafiq
19104090002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ainun Wafiq

NIM : 19104090002

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya ini adalah asli dari hasil penelitian peneliti sendiri bukan plagiasi karya orang lain kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebelumnya.

Yogyakarta, 12 Desember 2023

Penulis



Ainun Wafiq

NIM: 19104090002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ainun Wafiq
NIM : 19104090002
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan dengan ini bahwa, sesungguhnya saya tidak menuntut kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga (Atas pemakaian jilbab dalam ijazah Program Sarjana (S1). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut dikarenakan penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran atas ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 12 Desember 2023
Penulis

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA


Ainun Wafiq
NIM:19104090002

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Ainun Wafiq

NIM : 19104090002

Judul Skripsi : **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK DI LPQ AMM YOGYAKARTA**

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 12 Desember 2023
Pembimbing Skripsi



Syaefudin, M.Pd.

NIP. 19891004 201903 1 011

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1940/Un.02/DT/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI PENGEMBANGAN SDM DALAM UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK DI LPQ AMM YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AINUN WAFIQ
Nomor Induk Mahasiswa : 19104090002
Telah diujikan pada : Senin, 15 Juli 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



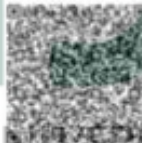
Ketua Sidang
Syaeudin, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 66506112002b



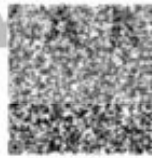
Penguji I
Drs. Edy Yusuf Nur Samud Santosa, M.Si
SIGNED

Valid ID: 660060775114



Penguji II
Dra. Wiji Hidayati, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 66006200233d



Yogyakarta, 15 Juli 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 660091000814

MOTTO

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya: “Sungguh, Kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya” (Q.S. At-Tin: 4).¹



¹“Quran NU,” n.d., <https://quran.nu.or.id>.

PERSEMBAHAN

Persembahan skripsi untuk:

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنُسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ
فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ

Segala puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia- Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi di Program Studi (Prodi) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi pemimpin spiritual umat dengan membawa agama Islam sebagai rahmatan lil ‘alamiin. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan banyak terima kasih yang mendalam kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta staf-stafnya, yang telah membantu peneliti dalam mengikuti perkuliahan di Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I., selaku Ketua Prodi MPI yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi di Prodi MPI.
3. Ibu Nora Saiva Jannana, M.Pd. selaku sekretaris Prodi MPI yang telah memberikan saran dan nasehat kepada peneliti selama menjalani studi di Prodi MPI.
4. Bapak Dr. Imam Machali, S.Pd.I., M.Pd selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang telah meluangkan waktu, membimbing, memberi nasehat, dan masukan yang bermanfaat kepada peneliti.
5. Bapak Syaefudin, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah meluangkan waktu, mencurahkan pikiran, mengarahkan, serta memberikan petunjuk dengan penuh kesabaran dan keihlasan kepada peneliti.
6. Pembina Balai Litbang Yayasan Team Tadarus AMM Yogyakarta, pengurus, tim pelatih, segenap ustadz/ustadzah dan seluruh jajaran staf akademik unit LPQ AMM Yogyakarta yang telah bersedia membantu peneliti dalam proses pengambilan data pada penelitian ini.

7. Segenap dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas bantuan dan layanan yang telah diberikan selama ini.
8. Kedua orang tua saya, yang telah memberikan do'a, dukungan, kasih sayang, dan dorongan motivasi kepada penulis khususnya dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Teman-teman MPI Angkatan 2019 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih telah menerima kehadiran penulis dalam segala aktivitas kita baik di perkuliahan, organisasi, dan kegiatan lain. Semoga kita semua segera dipertemukan dengan kesuksesan masing-masing. Amiin
10. Segenap keluarga besar TK Tunas Melati dan TK KibAr. Terima kasih telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menimba ilmu dan belajar mengamalkan ilmu agama kepada masyarakat, dan santri-santri semua.
11. Teman-teman PLP-KKN Kelompok D dan segenap keluarga besar Direktorat PDPontren Kementerian Agama Pusat Republik Indonesia, khususnya Subdirektorat Pendidikan Al-Quran. Terima kasih telah menerima dan memberikan berbagai pengalaman positif kepada kami.
12. Terkhusus, teman-teman PLP-KKN Subdirektorat Pendidikan Al-Quran Kuni Assyatul Mubarakah dan Fatimah Nur Istiqamah. Terima kasih telah menjadi sahabat terbaik dan senantiasa mewarnai setiap langkah penulis. Semoga pertemuan kita akan selalu abadi sampai kelak.

Terima kasih atas kasih sayang yang diberikan kepada penulis. Semoga kita senantiasa diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan segala urusan. Aamiin.

Yogyakarta, 12 Desember 2023

Penulis,

Ainun Wafiq

NIM: 19104090002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB.....	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
<i>ABSTRACT</i>	<i>xiii</i>
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. Telaah pustaka.....	8
E. Kerangka Teori.....	17
F. Metode Penelitian.....	30
G. Sistematika Pembahasan.....	39
BAB II GAMBARAN UMUM.....	41
A. Sejarah Balai Litbang LPTQ Nasional YTT AMM Yogyakarta.....	41
B. Letak Geografis.....	47
C. Trilogi Dakwah.....	48
D. Budaya di Lembaga AMM Yogyakarta.....	49
E. Struktur Organisasi.....	50
F. Program Kerja Lembaga.....	54
G. Sumber Dana.....	57
H. Sarana dan Prasarana.....	58

BAB III STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK.	63
A. Kompetensi tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta.....	63
B. Strategi Pengembangan Kualitas SDM di LPQ AMM Yogyakarta	79
C. Hasil Pengembangan SDM dalam Upaya Peningkatan Kompetensi tenaga pendidik.....	96
BAB IV PENUTUP.....	109
A. Kesimpulan.....	109
B. Saran	110
C. Penutup.....	111
DAFTAR PUSTAKA.....	112



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Struktur Organisasi Balai Litbang LPTQN AMM.....	52
Tabel 3. 1 Standar Nilai Syahadah.....	97
Tabel 3. 2 Rekapitulasi Capaian Hasil Ujian Syahadah Tenaga Pendidik LPQ AMM Yogyakarta.....	100



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Logo Balai Litbang LPTQN AMM Yogyakarta.....	44
Gambar 2. 2 Denah Lokasi Komplek Balai Litbang LPTQN AMM Yogyakarta. .	46
Gambar 3. 1 Contoh Hasil Ujian Syahadah Tartil yang Belum Lulus.....	78
Gambar 3. 2 Pamflet Program Pelatihan AMM Yogyakarta.....	83
Gambar 3. 3 Skema Strategi Pengembangan SDM.....	92
Gambar 3. 4 Peningkatan Hasil Ujian Syahadah Tartil.....	99
Gambar 3. 5 Data Sertifikasi Syahadah Tartil TA 2023/2024.....	104

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Instrumen Penelitian
Lampiran II	: Transkrip Wawancara
Lampiran III	: Catatan Lapangan
Lampiran IV	: Data Dokumentasi
Lampiran V	: Foto Wawancara
Lampiran VI	: Surat Penunjukkan Dosen Pembimbing
Lampiran VII	: Surat Bukti Seminar Proposal
Lampiran VIII	: Surat Permohonan Izin Penelitian
Lampiran IX	: Surat Keterangan Penelitian
Lampiran X	: Surat Keterangan Cek Plagiasi
Lampiran XI	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran XII	: Sertifikat <i>IKLA</i>
Lampiran XIII	: Sertifikat TOEC
Lampiran XIV	: Sertifikat PBAK
Lampiran XV	: Sertifikat <i>User Education</i>
Lampiran XVI	: Sertifikat Sospem
Lampiran XVII	: Sertifikat PLP-KKN
Lampiran XVIII	: Sertifikat <i>ICT</i>
Lampiran XIX	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XX	: <i>Curriculum Vitae</i>

ABSTRACT

Ainun Wafiq, 19104090002. Human Resource Development Strategy in Efforts to Improve Human Resource Competency at LPQ AMM Yogyakarta, Thesis. Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, 2023.

This research is motivated by the fact that all teaching staff at LPQ AMM Yogyakarta should refer to the Activist Code of Ethics. However, in reality, the process of teaching and learning activities at LPQ AMM Yogyakarta is sometimes not in line with the provisions or standards set out in the code of ethics. The presence of teaching staff who are less competent in the learning process means that the quality of learning at LPQ AMM Yogyakarta is not running well. The aim of this research is to determine the competencies, strategic institutions, and result of the HR development strategy of the Al-Quran Education Institute 'AMM' Yogyakarta.

This research is qualitative research with a descriptive type. The technique for determining sources uses non-probability sampling. The criteria for being a resource person are Knowing, Understanding and Experiencing. The type of source selection used is purposive sampling. Meanwhile, data collection was carried out by researchers, namely by observation, interviews and documentation. Data analysis techniques by copying, coding, grouping, comparing & contrasting and interpreting. Data validity techniques using triangulation of techniques and sources.

The results of this research show that: First, the competencies of LPQ AMM Yogyakarta educators that must be improved include pedagogical competence, personality competence, social competence and professional competence. Second, the strategy for developing human resources (HR) in an effort to increase the competence of teaching staff is in the following stages; a) the planning stage for developing human resources (HR) in increasing the competence of teaching staff at LPQ AMM Yogyakarta by determining an activist code of ethics and competency assessment standards for teaching staff, b) the implementation stage by implementing an institutional program consisting of an Al-Quran tartil certification program, tartil guidance program, and education & training program, c) program evaluation stage or institutional follow-up in this case is the institution's follow-up to the results of human resource development for LPQ AMM Yogyakarta educators. Third, the results of human resource development show that human resource development to increase the competency of teaching staff at LPQ AMM Yogyakarta has been implemented but is not optimal.

Keywords: Human Resources Development, Competence, Educators

ABSTRAK

Ainun Wafiq, 19104090002. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia di LPQ AMM Yogyakarta, Skripsi. Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 2023 .

Penelitian ini dilatar belakangi oleh, seluruh tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta seharusnya mengacu pada Kode Etik Aktivis. Namun, dalam kenyataannya pada proses kegiatan belajar mengajar di LPQ AMM Yogyakarta terkadang tidak sejalan dengan ketentuan atau standar yang telah diatur dalam kode etik. Adanya tenaga pendidik yang kurang kompeten pada proses pembelajaran, membuat kualitas pembelajaran di LPQ AMM Yogyakarta kurang berjalan dengan baik. Tujuan penelitian ini mengetahui kompetensi, strategi lembaga, dan hasil dari strategi pengembangan SDM Lembaga Pendidikan Al-Quran 'AMM' Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif. Teknik penentuan narasumber menggunakan *nonprobability sampling*. Kriteria yang dapat menjadi narasumber yaitu 3M (Mengetahui, Memahami, dan Mengalami). Adapun jenis penentuan narasumber yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sedangkan pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan *transcribing, coding, grouping, comparing & contrasting* serta *interpreting*. Teknik keabsahan data dengan triangulasi teknik dan sumber.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: *Pertama*, Kompetensi tenaga pendidik LPQ AMM Yogyakarta yang harus ditingkatkan antara lain, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. *Kedua*, strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik tersebut adalah dengan tahapan-tahapan sebagai berikut; a) tahap perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta dengan menentukan kode etik aktivis dan standar penilaian kompetensi bagi tenaga pendidik, b) tahap penyelenggaraan dengan melaksanakan program lembaga yang terdiri atas program sertifikasi tartil Al-Quran, program bimbingan tartil, dan program pendidikan & pelatihan, c) tahap evaluasi program atau tindak lanjut lembaga dalam hal ini merupakan tindak lanjut lembaga terhadap hasil dari pengembangan SDM bagi tenaga pendidik LPQ AMM Yogyakarta. *Ketiga*, Adapun hasil dari pengembangan SDM menunjukkan bahwa pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta telah dilaksanakan namun belum maksimal.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Tenaga Pendidik

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan khusus yang sangat dominan dalam keberlangsungan sebuah organisasi atau lembaga, tidak terkecuali lembaga pendidikan. Karena manusia mempunyai fungsi tidak hanya sebatas pelaku, namun juga pengelola serta pelaksana dalam menjalankan proses organisasi atau lembaga, maka ia merupakan aktor utama atau kunci dasar kesuksesan lembaga.²

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

Dunia pendidikan menegaskan bahwa guru merupakan figur sentral dalam penyelenggaraan pendidikan, karena guru adalah sosok yang sangat

² Khoirul Anwar Bani Sutar and Taufiq Churrahman, "Management of Human Resources Development of Taman Pendidikan Al Quran (TPQ) Assyamsuddluha in a Village," *Academia Open* 6 (October 20, 2021), <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2557>.

diperlukan untuk memacu keberhasilan peserta didiknya. Betapa baiknya kurikulum yang dirancang para ahli dengan ketersediaan peralatan dan biaya yang cukup sesuai dengan pendidikan, namun pada akhirnya keberhasilan pendidikan secara professional terletak di tangan guru. Maka keberhasilan pendidikan pada siswa di sekolah tertentu sangat tergantung pada pertanggung jawaban guru dalam melaksanakan tugasnya, sebagai faktor kunci terhadap seluruh upaya yang dilakukan dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan tersebut.³

Oleh karena itu, pendidikan merupakan sarana utama untuk mengembangkan kepribadian setiap manusia. Negara Kesatuan Republik Indonesia, dimana di negara ini pendidikan agama adalah bagian integral dari pendidikan nasional sebagai satu kesatuan. Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 menjelaskan bahwa: pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁴

Tujuan pendidikan nasional yang diuraikan di atas dapat dipahami bahwa salah satu ciri manusia Indonesia adalah beriman dan bertakwa serta berakhlak

³ Ahmad Sopian, "Tugas, Peran, dan Fungsi Guru dalam Pendidikan," *Raudhah Proud to be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 1, no. 1 (2016): 88–97, <https://doi.org/10.48094/raudhah.v1i1.10>.

⁴ Wakhidati Nurrohmah Putri and Muhammad Aji Nugroho, "Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah," *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam* 8, no. 2 (2016): 313, <https://doi.org/10.18326/mdr.v8i2.313-340>.

mulia. Tujuan ini hanya dapat dicapai melalui pendidikan agama yang intensif dan efektif. Mengacu pada rumusan tujuan pendidikan nasional tersebut, maka adanya penyelenggaraan pendidikan Taman Pendidikan Al-Quran dapat dikatakan sebagai sub sistem dari pendidikan nasional yang mengandung nilai strategi tersendiri dalam upaya mengkondisikan kepribadian anak dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, juga memperkuat proses belajar mengajar pada pendidikan formal dalam sisi pendidikan keagamaan yang pada umumnya kurang begitu intensif diterima oleh anak didik, baik di tingkat TK maupun ditingkat Sekolah Dasar (SD) ataupun Madrasah Ibtidaiyah (MI).

Berdasarkan hal ini pemerintah juga telah menetapkan peraturan tentang pendidikan keagamaan yaitu pada pasal 30 Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pada ayat 3 dan 4 pasal 30 Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa: Pendidikan keagamaan dapat diselenggarakan pada jalur pendidikan formal, non formal dan informal. Pendidikan keagamaan berbentuk pendidikan diniyah, pesantren, dan bentuk lain yang sejenis. Kemudian, PMA No.15 Tahun 2014 tentang Pendidikan Keagamaan Islam pada pasal 1 ayat 11 menegaskan bahwa: Pendidikan Al-Quran adalah lembaga pendidikan keagamaan yang bertujuan untuk memberikan pengajaran bacaan, tulisan, hafalan, dan pemahaman Al-Quran.

Keberadaan Taman Pendidikan Al-Quran diharapkan dapat menjadi salah satu alternatif untuk menghadapi tantangan yang tengah dihadapi umat Islam di Indonesia. Tantangan ini terbatas pada bidang pendidikan dan moral keagamaan sebagai suatu fenomena sosial budaya dan kultural, yang tentu saja

tidak terlepas kaitannya dengan masalah sosial lainnya. Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan program pendidikan Al-Quran memiliki relasi yang erat dan integral yang saling berkaitan.

LPQ sebagai lembaga pendidikan di bawah naungan Direktorat Pendidikan Diniyah Pontren Kementerian Agama Republik Indonesia dari segi pengertian dan kepanjangan serta singkatan mengacu SK Dirjen Pendis No 91 Tahun 2020. Dimana LPQ adalah singkatan dari Lembaga Pendidikan Al-Quran, jadi dengan begitu kepanjangan LPQ adalah Lembaga Pendidikan Al-Quran. Pengertian LPQ menurut Kementerian Agama adalah lembaga pendidikan keagamaan islam yang menyelenggarakan pendidikan Al-Quran.

Sejak dirintisnya lembaga ini oleh KH. Dahlan Salim Zarkasi di Semarang (tahun 1986) dan oleh KH. As'ad Humam di Yogyakarta (1988), perkembangannya terus meng-Indonesia bahkan mendunia. Dr. Undang Sumantri, staf ahli di Direktorat PD Pontren Departemen Agama RI, pada tanggal 9 Januari 2007 menginformasikan bahwa jumlah TKQ tercatat di Departemen Agama ada 15.756 unit dan TPQ-nya ada 111.685 unit sehingga totalnya ada 127.441 unit, dengan jumlah ustadz sebanyak 544.411 orang, dan jumlah santri untuk TKQ ada 913.981 anak, untuk TPQ ada 6.812.303 anak atau totalnya ada 7.726.284 anak. Sungguh suatu jumlah yang lumayan besar. Berdasarkan data direktori LPQ pada aplikasi SIPDAR-PQ yang dirilis oleh Sub Direktorat Pendidikan Al-Quran Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama RI per bulan Mei 2023 terdapat 418 LPQ yang ada di Kota Yogyakarta dan 31 lembaga berada di wilayah

Kotagede.⁵

Diakuinya LPTQ AMM Yogyakarta yang telah ditetapkan sebagai LPTQ terbaik se-Indonesia pada 1991 tahun ini memiliki santri aktif sebanyak 208 orang. Daftar tunggu untuk masuk LPTQ ini juga cukup panjang. Jumlah staf pengajar di LPTQ ini sebanyak 23 ustadz/ustadzah. Dengan jumlah kelas pendidikan Al-Quran sebanyak 18 kelas. Metode pendidikan sendiri menggunakan metode *Iqra'*. Dukungan masyarakat terhadap keberadaan TKQ-TPQ sangat luar biasa. Dari 127.441 unit yang ada di tanah air, 92.674 unit (72,7%) diselenggarakan oleh masyarakat, 10.361 unit (8,1%) diselenggarakan oleh organisasi massa, 12.466 unit (9,8%) diselenggarakan oleh yayasan, 11.940 unit (9,4%) diselenggarakan oleh lain-lain, dan tidak ada satu unitpun yang diselenggarakan oleh pemerintah.⁶ Hal ini menunjukkan bahwa lembaga Pendidikan Al-Quran 'AMM' Yogyakarta yang menjadi salah satu lembaga pendidikan non formal yang melibatkan masyarakat dalam hal pengembangan pendidikan islam yang tepatnya berada di desa Purbayan, kecamatan Kotagede.

Selain itu peneliti menemukan data lain bahwa, seluruh tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta seharusnya memiliki 4 kompetensi. Namun, dalam kenyataannya pada proses kegiatan belajar mengajar di LPQ AMM Yogyakarta masih ada beberapa tenaga pendidik yang belum kompeten. Adanya tenaga pendidik yang kurang atau belum berkompeten pada proses

⁵ "Direktori LPQ pada Aplikasi SIPDAR PQ Kementerian Agama Pusat" (Jakarta Pusat, 2023), <https://sipdarlpq.kemenag.go.id/>.

⁶ Mangun Budiyanto, "Upaya Membangun Moralitas Guru Al-Quran di Tanah Air," 2010, <https://mangunbudiyanto.wordpress.com/2010/07/26/upaya-membangun-moralitas-guru-Al-Quran-di-tanah-air/>.

pembelajaran, membuat kualitas pembelajaran di LPQ AMM Yogyakarta kurang berjalan dengan baik.

Berdasarkan pra observasi tersebut, seluruh tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta harus memiliki kompetensi yang cukup. Sehingga, hal ini dapat memengaruhi kualitas dan profesionalitas tenaga pendidik serta dapat berimbas pada kualitas santri dan lulusan LPQ AMM Yogyakarta. Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan, penelitian kali ini mengangkat tema “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Upaya Peningkatan Kompetensi tenaga pendidik di Lembaga Pendidikan Al-Quran AMM Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan oleh penulis, maka penulis akan merumuskan beberapa rumusan masalah antara lain:

1. Bagaimana kompetensi tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta?
2. Bagaimana strategi lembaga dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta dan apa saja faktor pendukung dan penghambatnya?
3. Bagaimana hasil dari pengembangan SDM (tenaga pendidik) di LPQ AMM Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan yang akan dihasilkan dari penelitian ini antara lain: mengetahui bagaimana kompetensi tenaga pendidik, strategi atau upaya-upaya peningkatan kompetensi pendidik dan mengetahui hasil dari pengembangan

SDM Lembaga Pendidikan Al-Quran AMM Yogyakarta. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM) Lembaga Pendidikan Al-Quran. Selain itu hasil dari penelitian ini biasa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Untuk memberikan wawasan bagi pembaca hasil penelitian ini tentang Strategi pengembangan kompetensi tenaga pendidik Lembaga Pendidikan Al-Quran ‘AMM’ Yogyakarta dalam upaya peningkatan kompetensi pendidik. Sebagai acuan atau panduan bagi pihak Lembaga Pendidikan Al-Quran ‘AMM’ Yogyakarta dalam meningkatkan program selanjutnya.

2. Secara Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada peneliti dan pembaca akan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik LPQ AMM Yogyakarta dan juga penelitian ini akan sangat berguna bagi keluarga LPQ AMM Yogyakarta sebagai acuan masukan untuk mengevaluasi segala kekurangan, kelebihan, faktor pendukung dan penghambat yang terdapat dalam strategi pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kompetensi tenaga pendidiknya.

D. Telaah pustaka

Pembahasan pada bagian ini merupakan gambaran dari penelitian

sebelumnya terkait strategi atau upaya pengembangan kompetensi tenaga pendidik di LPQ “AMM” Yogyakarta. Meninjau dari beberapa literatur terkait, ada beberapa karya ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji penelitian ini, diantaranya;

Pertama, dalam pengabdian yang sekaligus penelitian yang berjudul Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Komunikasi Para Pengajar di Yayasan TPQ Nurul Ikhlas Cendana Rawakalong Kec. Gunung Sindur Kab. Bogor. Tujuan umum dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah membagikan informasi dan pengetahuan untuk meningkatkan ilmu manajemen sumber daya manusia dan komunikasi kepada para pengajar. Kesimpulan dari pengabdian kepada masyarakat ini adalah bahwa peningkatan pengetahuan dalam memahami ilmu manajemen sumber daya manusia dan komunikasi bagi para pengajar di Yayasan TPQ Nurul berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar dan akan memotivasi murid untuk memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik serta akan dapat menangani berbagai masalah dan situasi sulit yang dihadapi di Yayasan TPQ Nurul Ikhlas.⁷ Kesamaannya dengan penelitian ini adalah sama sama melakukan upaya dalam pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia. Namun penelitian kali ini lebih berfokus pada bagaimana strategi pengembangan kualitas SDM nya.

Kedua, dalam penelitian yang berjudul Management of Human Resources Development of Taman Pendidikan Al Quran (TPQ) Assyamsuddluha in a Village, Manajemen sumber daya manusia dalam

⁷ Nawan Agus et al., “Peningkatan Manajemen SDM dan Komunikasi para Pengajar di Yayasan TPQ Nurul Ikhlas,” *Jurnal Pengabdian Dharma Masyarakat* 2, no. 2 (2022).

pengembangan program pendidikan Al-Quran memiliki relasi yang erat dan integral yang saling berkaitan. Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) Assyamsud Dluha misalnya, yang menjadi salah satu lembaga pendidikan non formal yang melibatkan masyarakat dalam hal pengembangan pendidikan islam yang berada di desa Belik Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto⁸.

Proses pendidikan Al-Quran yang sudah berjalan sepenuhnya belum bisa berhasil mengembangkan secara baik pemenuhan terhadap kebutuhan sumber daya manusia yang bermutu sehingga perlu adanya partisipasi, terjalinnya kerja sama, serta komunikasi yang baik dengan masyarakat. Kesamaanya sama – sama berfokus pada keterkaitan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan tenaga pengajar maupun programnya. Namun dalam penelitian kali ini akan berfokus pada pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) nya.

Ketiga, dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan, disiplin kerja, komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹ Kesamaan penelitian ini yakni sama sama meyakini bahwa pelatihan, disiplin kerja, komunikasi organisasi memiliki

⁸ Khoirul Anwar Bani Sutar and Taufiq Churrahman, "Management of Human Resources Development of Taman Pendidikan Al Quran (TPQ) Assyamsuddluha in a Village," *Academia Open* 6 (October 20, 2021), <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2557>.

⁹ Nawan Agus et al., "Peningkatan Manajemen SDM dan Komunikasi para Pengajar di Yayasan TPQ Nurul Ikhlas," *Jurnal Pengabdian Dharma Masyarakat* 2, no. 2 (2022).

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian ini nantinya berfokus pada kualitas tenaga pengajar bukan karyawan.

Keempat, dalam penelitian yang berjudul Peran Tutor untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik dalam Pembelajaran Mandiri. Hasil penelitiannya adalah tutor kesetaraan paket C di PKBM Geger Sunten secara garis besar tutor mampu melaksanakan perannya, sehingga tutor mampu memberikan serta meningkatkan motivasi belajar kepada peserta didik. Dalam kegiatan belajar mandiri peran tutor tetap diperlukan dalam rangka membantu permasalahan belajar peserta didik. Peran yang dimiliki oleh tutor yaitu peran sebagai informator dimana tutor mampu memberikan informasi yang menyangkut belajar peserta didik. Peran sebagai organisator, dimana tutor mengelola pembelajaran dengan baik agar pembelajaran berjalan dengan baik pula.¹⁰

Peran sebagai pembimbing atau pengarah, tutor mampu memberikan bimbingan belajar kepada peserta didik baik individu maupun kelompok. Peran sebagai motivator, memberikan dorongan dengan cara memberikan penilaian, pujian, nasihat. Peran sebagai inisiator dimana tutor harus berinisiatif memberikan hal-hal yang baru yang dapat menarik perhatian peserta didik dalam belajar disini tutor mengembangkan metode pembelajar yang menarik dan media belajar. Kemudian peran tutor sebagai mediator, memberikan layanan kepada peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, lalu menjembatani perbedaan yang terjadi dalam kegiatan belajar. Berikutnya peran

¹⁰ Gina Yustiani, Ishak Abdulhak, and Joni Rahmat Pramudia, "Peran Tutor untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik dalam Pembelajaran Mandiri (Studi pada Program Pendidikan Kesetaraan Paket C Di PKBM Geger Sunten Lembang)," n.d.

sebagai fasilitator, tutor harus mampu memberikan kemudahan dalam belajar mandiri, memfasilitasi kebutuhan belajar peserta didik. Terakhir peran sebagai evaluator, pemberi nilai yang baik dan objektif kepada peserta didik. Kesamaannya sama sama mendeskripsikan peran tutor atau tenaga pengajar nantinya terhadap keberhasilan peserta didik. Namun pada penelitian kali ini akan berfokus pada bagaimana strategi tutor atau tenaga pengajar sehingga mampu mengembangkan kualitas dirinya.

Kelima, dalam penelitian yang berjudul Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan menyimpulkan bahwa MAN Pamekasan melaksanakan perencanaan pengadaan pegawai dan perekrutan pegawai. Cara perekrutan tenaga kependidikan tidak dilakukan dengan meletakkan pengumuman namun dengan melihat surat lamaran yang telah diajukan oleh para pelamar dan disimpan di bagian tata usaha. Setelah itu mencari kualifikasi akademik yang sesuai. Misalkan membutuhkan tenaga pengajar fikih maka dicari surat pelamar yang lulusan serjana PAI kemudian ditelpon untuk mengikuti tes lisan, praktek mengajar dan tes tulis sesuai bidangnya. Pelamar yang mencapai nilai tertinggi dari hasil tes tersebut, maka dia yang lulus.

MAN Pamekasan senantiasa berusaha meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan cara mengikutsertakan tenaga kependidikan pada seminar, workshop/pelatihan, dan lain – lain. Kesamaannya dalam penelitian ini adalah sama sama memaparkan strategi pengembangan kualitas SDM, namun penelitian saya kali ini akan lebih berfokus pada kualitas tutor atau tenaga

pendidikannya.¹¹

Keenam, dalam penelitian yang berjudul Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah menyimpulkan bahwa guru sebagai kunci atau figur sentral dalam penyelenggaraan pendidikan atau peningkatan mutu pendidikan madrasah, yang memiliki posisi yang sangat strategis bagi seluruh upaya reformasi pendidikan yang berorientasi pada pencapaian kualitas murid dan persekolahan. Kesamaannya dalam penelitian ini adalah sama-sama menilai bahwa tolok ukur pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi prioritas yang sangat urgen dalam pembentukan kepribadian bagi setiap negara, namun penelitian saya kali ini lebih mengarah pada bagaimana upaya Lembaga Pendidikan Al-Quran dalam meningkatkan kompetensi ustadz-ustadzahnya.

Ketujuh, Pemberdayaan Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) melalui Penguatan SDM di Masjid Nurul Fikri Watu Bonang, Badegan, Ponorogo¹² menyimpulkan bahwa salah satunya program pengabdian masyarakat berbasis masjid ini sebagai upaya penguatan kapasitas Ustadz/ustadzah TPQ agar berorientasi TPQ integratif. Kesamaan dalam penelitian ini antara lain terdapat upaya-upaya penguatan dan peningkatan kapasitas tenaga pendidik Lembaga Pendidikan Al-Quran.

Kedelapan, dalam penelitian yang berjudul Peningkatan Manajemen

¹¹ Thoha Muhammad, "Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan," *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, n.d.

¹² Kayyis Fithri Ajhuri and Moch. Saichu, "Pemberdayaan Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) Melalui Penguatan SDM di Masjid Nurul Fikri Watu Bonang, Badegan, Ponorogo," *QALAMUNA-Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama* 10, no. 2 (2018): 178, <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/qalamuna/article/view/150/142>.

Pengajaran Di TPQ Roudlotul Muhajirin Desa Wringinanom Kecamatan Sambit Kabupaten Ponorogo¹³ menyimpulkan bahwa pengabdian ini berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan tepatnya pengoptimalan peran pengajar di TPQ Roudlotul Muhajirin, hal ini dikarenakan pengabdian melihat asset sudah tersedia di TPQ tersebut. Kesamaannya dengan penelitian saya yaitu pengoptimalan peran tenaga pendidik agar meningkatkan kualitas kegiatan belajar mengajar di kelas.

Kesembilan, jurnal yang berjudul Kode Etik Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik; Reaktualisasi dan Pengembangan Kode Etik Guru di Madrasah Aliyah Darul Amin Pamekasan Akhmad Zacky AR (STIKA An Nuqayah Guluk-Guluk Sumenep) menyimpulkan bahwa dalam profesi keguruan terdapat kode etik untuk menjunjung tinggi martabat profesi, untuk menjaga dan memelihara kesejahteraan anggotanya, untuk meningkatkan pengabdian para anggota profesi, untuk meningkatkan mutu profesi dan untuk meningkatkan mutu organisasi profesi.¹⁴

Dengan kode etik, guru diharapkan mampu berfungsi secara optimal dan profesional, terutama dalam mengembangkan karakter dan budi pekerti anak didik dan menjunjung wibawa lembaga serta profesi pendidik. Penelitian ini berfokus untuk mendeskripsikan penerapan kode etik sekolah di MA Darul Amin Pamekasan dan bagaimana kode etik sekolah bisa meningkatkan profesionalitas dalam pembelajaran. Kesamaannya dengan penelitian saya yaitu

¹³ Riska Ariana, "Peningkatan Manajemen Pengajaran di TPQ Roudlotul Muhajirin Desa Wringinanom Kecamatan Sambit Kabupaten Ponorogo" 3, no. 2 (2016): 1–23.

¹⁴ Akhmad Zacky AR, "Kode Etik Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik; Reaktualisasi dan Pengembangan Kode Etik Guru di Madrasah Aliyah Darul Amin Pamekasan Akhmad Zacky Guluk - Guluk Sumenep," *Doi* 4, no. 2 (2016): 271–92.

menjadikan kode etik itu sebagai acuan dan standar sebagai strategi dalam upaya meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik.

Kesepuluh, dalam penelitian yang berjudul Pengembangan Motivasi dan Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan motivasi guru dapat dilakukan melalui pengembangan motivasi internal dan eksternal. Pengembangan motivasi internal adalah upaya penguatan motivasi intrinsik yang terpusat pada individu guru. Kesamaannya pada penelitian saya adalah, bagaimana strategi pengembangan dalam upaya peningkatan kualitas.

Berdasarkan kajian literatur terdahulu di atas, secara umum mereka membahas terkait bagaimana strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di instansi masing-masing, mulai dari manajemen sumber daya manusianya, teknik komunikasi hingga aturan-aturan yang harus dibuat dalam upaya meningkatkan kompetensi pendidiknya.

Kelebihan dari literatur di atas antara lain: bahwa memahami ilmu manajemen sumber daya manusia dan komunikasi bagi para pengajar di lembaga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar dan akan memotivasi santri untuk memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik serta akan dapat menangani berbagai masalah dan situasi sulit yang dihadapi di lembaga. Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) Assyamsud Dluha misalnya, yang menjadi salah satu lembaga pendidikan *non* formal yang melibatkan masyarakat dalam hal pengembangan pendidikan islam.

Secara garis besar tolok ukur pengembangan sumber daya manusia menjadi prioritas yang sangat penting dalam pembentukan kepribadian bagi setiap negara. Beberapa instansi maupun lembaga senantiasa berusaha meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan cara mengikutsertakan tenaga kependidikan pada seminar, *workshop*/pelatihan, dan lain – lain sehingga tutor mampu melaksanakan perannya, sehingga tutor mampu memberikan serta meningkatkan motivasi belajar kepada peserta didik.

Guru dapat dikatakan sebagai kunci atau figur sentral dalam penyelenggaraan pendidikan atau peningkatan mutu pendidikan madrasah, yang memiliki posisi yang sangat strategis bagi seluruh upaya reformasi pendidikan yang berorientasi pada pencapaian kualitas murid dan persekolahan. Profesi keguruan didalamnya terdapat kode etik untuk menjunjung tinggi martabat profesi, untuk menjaga dan memelihara kesejahteraan anggotanya, untuk meningkatkan pengabdian para anggota profesi, untuk meningkatkan mutu profesi dan untuk meningkatkan mutu organisasi profesi.

Sedangkan hal-hal yang menjadi kekurangan dari literatur di atas antara lain: Kurangnya kesadaran diri dalam mengikuti program-program pengembangan diri, kurangnya kontribusi dengan masyarakat terkait bagaimana menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kegiatan belajar mengajar sehingga mampu mengoptimalkan kualitas diri dan lingkungan dalam upaya menghasilkan *output* yang baik. Belum adanya aturan-aturan, kode etik,

maupun standarisasi tenaga pendidik di beberapa instansi sehingga mempengaruhi kompetensi tenaga pendidik.

Hal-hal di bawah ini nantinya menjadi solusi dari kekurangan di atas dan tujuan dari penelitian ini untuk melengkapi penelitian terdahulu. Proses kegiatan belajar mengajar perlu adanya partisipasi, terjalinnya kerja sama, serta komunikasi yang baik dengan masyarakat. Senantiasa berusaha meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan cara mengikutsertakan tenaga kependidikan pada seminar, *workshop*/pelatihan, meningkatkan disiplin kerja, komunikasi organisasi dan lain-lain yang nantinya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya ustadz/ustadzah menjalankan rangkaian aktivitas belajar mengajar dengan menetapkan aturan-aturan, kode etik, dan standarisasi pendidik dalam suatu instansi atau lembaga pendidikan Al-Quran, yaitu untuk meningkatkan profesionalisme pendidik. Adanya kode etik, tenaga pendidik diharapkan mampu berfungsi secara optimal dan profesional, terutama dalam mengembangkan karakter dan budi pekerti anak didik dan menjunjung wibawa lembaga serta profesi pendidik.

Oleh karena itu, hasil penelitian-penelitian terdahulu di atas akan digunakan sebagai bahan acuan untuk menggali novelty dalam penelitian ini. Sehingga dengan adanya Kode Etik Aktivis, penelitian ini diharapkan mampu membahas secara spesifik apa saja strategi maupun upaya-upaya yang menjadi pengembangan dari SDM sehingga menciptakan kompetensi tenaga pendidik yang profesional.

E. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah rangkuman dari penjabaran teori yang sudah diuraikan sebelumnya dalam bentuk naratif, untuk memberikan batasan tentang teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang akan dilakukan¹⁵. Berdasarkan landasan teori di atas maka kerangka teori yang dapat digunakan seperti gambar berikut:

1. Strategi

Strategi merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup dari suatu perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, perusahaan harus bisa menghadapi setiap masalah-masalah atau hambatan yang datang dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan, dalam pengembangannya strategi harus terus memiliki perkembangan dan setiap orang mempunyai pendapat atau definisi yang berbeda mengenai strategi. Strategi dalam suatu dunia bisnis atau usaha sangatlah dibutuhkan untuk pencapaian visi dan misi yang sudah diterapkan oleh perusahaan, maupun untuk pencapaian sasaran atau tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang¹⁶.

Strategi adalah ilmu perencanaan dan penentuan arah operasi operasi bisnis, menggerakkan semua sumber daya perusahaan yang dapat menguntungkan secara aktual dalam bisnis. Strategi sebagai sebuah pola yang mendasar dari sasaran yang berjalan dan direncanakan, penyebaran

¹⁵ Kerangka Konsep, and Hipotesis, "Kerangka Konsep dan Hipotesis Penelitian 3.1 Kerangka Konsep," 2016, 19–20.

¹⁶ Dafid Fred R., "David, Fred R., 'Manajemen Strategi Konsep', Salemba Empat, Jakarta. 27," 2004, 27–64.

sumber daya dan interaksi organisasi dengan pasar, pesaing, dan faktor-faktor lingkungan. strategi juga lebih bertumpu pada bagaimana bertahan hidup dalam dunia yang semakin kompetitif, bagaimana membuat persepsi yang baik dibenak konsumen, menjadi berbeda, mengenali kekuatan dan kelemahan pesaing, menjadi spesialisasi, menguasai satu kata yang sederhana.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengertian pengembangan menurut Sikula yang dikutip oleh Priansa sebagai berikut: “Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Menurut Isniar Budiarti (2018:257), mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dalam hal ini lembaga perlu memahami bahwa individu mempunyai keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta kondisi timbal balik yang menguntungkan. Artinya untuk memiliki karyawan berdaya guna dalam sebuah lembaga maka aspek kemanusiaan fundamental dalam pengembangan karyawan. Pengembangan SDM diakui sebagai bagian esensial dari manajemen SDM organisasi.¹⁷

Sedangkan menurut Armstrong, pengembangan sumber daya

¹⁷ Dafid Fred R., “David, Fred R., ‘Manajemen Strategi Konsep’ , Salemba Empat, Jakarta. 27,” 2004, 27–64.

manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program *training* yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.¹⁸

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.¹⁹

¹⁸ Kasmawati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan Islam," Jurnal UIN Alaudin VIII, no. 2 (2019): 392–402.

¹⁹ Nova Syafrina, "Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1," Jurnal Manajemen Pendidikan 9, no. 2 (2019): 952–62.

Kegunaan Pengembangan SDM bagi organisasi antara lain: peningkatan produktivitas kerja organisasi, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi, mendorong sikap keterbukaan manajemen (manajemen partisipatif), memperlancar atau mengefektifkan jalannya komunikasi operasional, penyelesaian konflik secara fungsional²⁰.

Sedangkan, kegunaan pengembangan SDM bagi pegawai yaitu: keputusan lebih baik, kemampuan menyelesaikan masalah, internalisasi dan operasional faktor motivasional, dorongan meningkatkan kemampuan kerja, memperbesar rasa percaya diri, tersedianya informasi tentang program pengembangan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu, memperbesar tekad untuk mandiri.

3. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi pengembangan sumber daya manusia adalah rencana jangka panjang atau rencana masa depan sebagai upaya untuk mempersiapkan tenaga pendidik agar dapat bergerak dan berperan dalam perusahaan sesuai dengan perkembangan dan perubahan suatu lembaga pendidikan. Kegiatan pengembangan tenaga pendidik dirancang untuk memperoleh tenaga pendidik yang mampu mencetak dan menjadi contoh santriwan-santriwati berprestasi dalam perkembangannya di masa depan.²¹

²⁰Prasadja, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2018, 1–15, [http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB II.pdf](http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB%20II.pdf).

²¹ Tahar Rachman, "Strategi Pengembangan SDM," *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2018, 10–27.

Sedangkan strategi merupakan suatu proses penentuan rencana pimpinan puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai. Strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing²².

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi²³.

Berdasarkan dari pemahaman definisi-definisi di atas strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan cara atau rencana yang dibuat lembaga untuk menghadapi tantangan-tantangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan melakukan suatu perubahan dan perbaikan hasil kerja sumber daya manusia agar tenaga pendidik lebih maksimal dan terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Beberapa teori di atas dapat

²² Rita Widjaja and Eddy Supriyatna, "Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan," 2019.

²³ Tahar Rachman, "Strategi Pengembangan SDM," *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2018, 10–27.

diketahui bahwa strategi pengembangan kompetensi tenaga pendidik dapat dikemas dalam manajemen sumber daya manusia.

4. Kompetensi tenaga pendidik

Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan bahasa serapan dari bahasa Inggris yakni, *competence* yang artinya kecakapan dan kemampuan. Menurut Echols dan Shadily kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan berbagai sumber belajar ataupun keilmuan.

Pemaknaan kompetensi dari cara pandang istilah mencakup berbagai aspek, tidak hanya terkait fisik dan mental, namun juga aspek spriritual. Menurut Mulyasa:

“Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kafa membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.”²⁴

Kompetensi guru adalah bagian mendasar dari pengajaran yang berkualitas, dan secara signifikan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti konteks pengajaran. Seorang guru yang cakap mungkin gagal untuk menawarkan pengajaran berkualitas tinggi ketika dia tidak memiliki bahan ajar yang memadai, alat atau dukungan dalam bentuk umpan balik. Dengan demikian, menurut Mammadova kompetensi guru yang kuat dapat

²⁴ M.A. Dr. Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Kencana, 2012).

meningkatkan kemungkinan pengajaran yang efektif, tetapi itu bukan jaminan untuk hasil yang lebih tinggi.

Danim (2019) mengatakan bahwa guru yang berkualitas adalah guru yang profesional. Berdasarkan UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru yang profesional adalah guru yang: 1) memenuhi syarat kualifikasi akademik yaitu memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan relevan dengan bidang ajarnya; dan 2) menguasai empat kompetensi guru, yaitu: kompetensi pribadi, pedagogik, profesional, dan sosial. Keprofesionalan guru dapat ditunjukkan dengan kepemilikan sertifikat pendidik setelah guru melalui proses sertifikasi guru dan dinyatakan lulus.²⁵

Indikator keberhasilan pengajaran guru yang berkualitas dapat ditinjau dari kualitas proses dan hasil belajar dari peserta didiknya. Selain itu, peningkatan kompetensi guru dapat ditandai dari ada atau tidaknya penguasaan diri seorang guru terhadap kompetensinya, baik dari segi akademik maupun penerapannya dalam memberikan pelayanan kepada peserta didiknya. Kompetensi guru dapat dilihat dari bagaimana dirinya bertanggungjawab atas profesinya. Artinya, perwujudan kompetensi guru harus didukung juga dengan ditumbuhkannya jiwa profesionalitas dari dalam diri guru tersebut.

Berdasarkan pada pemaparan di atas, kompetensi tenaga pendidik sama sekali tidak boleh diabaikan. Standar kompetensi pendidik pada TPQ

²⁵ Ida Rohmah Susiani and Nur Diny Abadih, "Teacher Quality in Improving the Quality of Education in Indonesia," *Modeling: Jurnal Program Studi PGMI* 8, no. 2 (2021): 292–98.

(Taman Pendidikan Al-Quran) yang biasa disebut juga dengan TPA merujuk kepada SK Dirjen Pendis nomor 91 tahun 2020 dan dari buku standar Nasional TKQ-TPQ. Bagaimanapun juga jika diterapkan secara ketat tentang standar guru yang mengajar niscaya akan banyak lembaga yang kesulitan untuk memenuhi ketentuan kompetensi guru TPQ. Belum lagi jika ada ketentuan kualifikasi pendidikan minimal yang digariskan untuk lembaga, semakin runyam saja nanti kalau dibuat saklek. Akan tetapi biasanya lembaga TPQ adalah lembaga yang bisa dikatakan mandiri dan independen dimana TPQ tetap berjalan menempuh selangkah demi selangkah bagaimanapun kondisi dan keadaan fasilitas serta model guru serta anak didiknya.²⁶

Lebih spesifik yang perlu dicermati yaitu pada Bab II tentang Penyelenggaraan Pendidikan Al-Quran (tentunya termasuk TPQ) huruf F disebutkan bahawa pendidik harus memenuhi standar kompetensi. Hal tersebut tertuang dalam angka 1 yang berbunyi; Pendidik pada satuan pendidikan Al-Quran harus memenuhi standar kompetensi. Idealnya, setiap tenaga pendidik di LPQ memiliki 4 kompetensi, yaitu: 1) Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran TKQ-TPQ; 2) Kompetensi kepribadian, yaitu memiliki kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan para santri; 3) Kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran TKQ-TPQ secara luas dan mendalam; 4) Kompetensi sosial, yaitu kemampuan ustadz-ustadzah untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara

²⁶ Kementerian Agama RI, “Kepdirjen Pendis 91 2020,” 2020, 1–23.

efektif dan efisien dengan para santri, sesama ustadz-ustadzah, orangtua/wali santri dan masyarakat sekitar. Bila setiap ustadz/tenaga pendidik memiliki 4 kompetensi tersebut, dapat dipastikan bahwa dia akan memiliki keahlian sekaligus integritas moral yang handal.

5. Peningkatan Kompetensi tenaga pendidik

Kata Kompetensi dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan atau kemampuan, menurut Munandar ada dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yakni faktor bawaan seperti bakat dan faktor latihan seperti hasil belajar. Menurut Spencer dikutip oleh Hamzah B. Uno kompetensi sebagai penampilan kinerja atau situasi. Pengertian Spencer ini lebih menekan pada wujud dari kompetensi. Kompetensi tersebut sebagai daya untuk melakukan sesuatu yang mewujudkan dalam bentuk unjuk kerja atau hasil kerja.

Kemampuan seseorang ada juga turut dibentuk oleh faktor pengetahuan seperti yang dikatakan oleh Hamzah B. Uno, bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan²⁷. Oleh karena itu, menurut pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi adalah merujuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, prilakunya, dan bisa diperoleh dari pendidikan. Dalam hal ini Kompetensi lebih dititiberakkan pada tugas guru dalam mengajar. Sedangkan kompetensi tenaga pendidik adalah kemampuan seorang pendidik untuk menghasilkan kompetensi pendidikan yang baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki

²⁷ Amalia Yunia Rahmawati, "Konsep Kompetensi Guru," no. July (2020): 1–23.

oleh seorang pendidik yaitu kemampuan pedagogis, kognitif, profesional dan sosial sehingga menjadi tenaga pendidik yang profesional.

Menurut UU RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas dalam Pengembangan Kinerja Tenaga Pendidik berhak memperoleh pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas. Untuk itu ia diberi kesempatan untuk menggunakan sarana prasarana serta fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugasnya. Peningkatan kompetensi tenaga pendidik mutlak harus diperhatikan dalam memacu kompetensi pendidikan di Indonesia. Di samping kesejahteraan tenaga pendidik sebagai masalah utama yang harus segera mendapat perbaikan.²⁸

Tujuan pendidikan, peran guru, dan kinerjanya merupakan hal yang sangat penting secara ideal seorang pendidik dalam mencapai usaha optimal maka dari itu diharapkan memiliki nilai-nilai kinerja yang positif seperti; prestasi kerja, rasa tanggung jawab, ketaatan, kejujuran kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan hal tersebut merupakan indikator kinerja seorang pendidik selain latar belakang akademik dan ketrampilan khusus yang dimiliki. Untuk itu segala upaya untuk memacu kinerja pendidik agar menjadi profesional akan sangat dipengaruhi oleh terlaksananya kegiatan belajar mengajar misalnya dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan.

Kompetensi guru menurut Nilsen & Gustafsson (2016) kompetensi guru dapat ditingkatkan dari segi pendidikan guru, kesiapan mengajar,

²⁸ Masrukan Yumaroh, Wahyu Lestari, "Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan Tahun 2014," Jurnal Indonesia, no. 2004 (2014): 121–28.

kepercayaan diri, pengalaman bekerja, dan pengembangan keprofesionalannya. Peningkatan kompetensi guru nantinya akan menunjang iklim belajar yang *supportive*, instruksi pengajaran yang jelas, dan manajemen kelas yang baik.²⁹

Ahmad Samana (1999:31-36) juga mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam mengembangkan profesionalisme guru, yaitu: 1) Kecakapan guru, yaitu kecakapan komunikasi secara pribadi; 2) Kemampuan akal budi manusia mempertanyakan, mengubah, dan mengembangkan unsur-unsur budayanya, salah satunya dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju; 3) Standarisasi keguruan dan penerapannya yang mengalami perkembangan dari waktu ke waktu; 4) Pergeseran pola interaksi pendidik dan peserta didik yang selaras dengan taraf kematangan dan perkembangan peserta didik; 5) Tujuan pendidikan yang merupakan *ultimate goal* bagi siswa merupakan tolok ukur dalam refleksi serta realisasi nilai-nilai hidup bagi guru atau tenaga pendidik tersebut (Samana, 1999:36).³⁰

Istilah kompetensi guru mempunyai banyak makna, Brokke and Stone (1995) yang dikutip oleh E. Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Sementara Charles (1994) yang dikutip oleh E.

²⁹ Ida Rohmah Susiani and Nur Diny Abadiyah, "Teacher Quality in Improving the Quality of Education in Indonesia," *Modeling: Jurnal Program Studi PGMI* 8, no. 2 (2021): 292–98.

³⁰ Wakhidati Nurrohmah Putri and Muhammad Aji Nugroho, "Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah," *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam* 8, no. 2 (2016): 313, <https://doi.org/10.18326/mdr.v8i2.313-340>.

Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.”³¹

Berdasarkan uraian tersebut, nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan; kompetensi guru menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu didalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena memiliki arah dan tujuan, sedangkan *performance* merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati, tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

Berdasarkan dari landasan teori di atas, maka penelitian ini menggunakan teori Mulyasa, dimana kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan

³¹ “Kondisi Baik atau Tidaknya Masukan Sumber Daya Manusia seperti Kepala Sekolah, Guru, Staf Tata Usaha, dan Siswa.” 2006, 18–39, https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/3383/3/633110137_Bab2.pdf.

profesionalitas.”³²

Peningkatan kompetensi guru nantinya akan menunjang iklim belajar yang *supportive*, instruksi pengajaran yang jelas, dan manajemen kelas yang baik. Selain itu peneliti juga akan menggunakan teori Armstrong, dimana pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program *training* yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.³³ Adapun teori tersebut akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis dan menggali informasi tentang strategi pengembangan SDM dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang menghasilkan penemuan yang tidak bisa hanya dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau lainnya.³⁴ Mengacu kepada *strauss* dan *corbin* (1990) penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang prosedur penemuan yang dilakukan tidak menggunakan kuantifikasi. Dalam hal ini penelitian kualitatif adalah penelitian tentang kehidupan seseorang, perilaku, dan juga tentang fungsi organisasi, gerakan sosial atau hubungan timbal balik.³⁵

³² M.A. Dr. Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Kencana, 2012).

³³ Kasmawati, “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan Islam,” *Jurnal UIN Alaudin VIII*, no. 2 (2019): 392–402.

³⁴ Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K. M.Si, *Buku Metode Penelitian Kualitatif*, n.d.

³⁵ Suparyanto dan Rosad (2015, “Metodologi Penelitian,” *Suparyanto dan Rosad (2015 5*, no. 3 (2020): 248–53.

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, Moleong mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi tindakan, dan lain sebagainya, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata, dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.³⁶

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Peneliti menggunakan observasi partisipasi pasif, dimana peneliti hanya mengamati kegiatan yang pembelajaran mandiri di tempat tersebut, namun tidak ikut terlibat di dalamnya. Sehingga instrumen yang digunakan adalah format observasi sebagai panduan dan kamera yang digunakan untuk dokumentasi proses pembelajaran. Wawancara dilakukan dengan setiap informan yang dilaksanakan dua kali wawancara dengan tujuan untuk melakukan konfirmasi jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

Saat wawancara berlangsung peneliti memfokuskan diri untuk mendengarkan dengan alat bantuan seperti kamera, dan *handphone* untuk merekam percakapan peneliti dengan informan. Wawancara ini dilakukan dengan cara tatap muka langsung dengan narasumber. Teknik

³⁶ Moleong, "Data Primer, Yaitu Data yang Diperoleh dari Hasil Wawancara Secara dan Pengamatan Secara Mendalam kepada Para Informannya," 2005, 1.

dokumentasi yang dilaksanakan pada penelitian ini adalah dokumentasi yang berupa gambar. Dokumentasi tersebut adalah dokumentasi proses pelaksanaan penelitian di lapangan. Oleh karena itu, tujuan penelitian deskriptif kualitatif ini adalah untuk menggambarkan atau mendeskripsikan objek sebagaimana adanya, serta dokumentasi di Lembaga Pendidikan Al-Quran ‘AMM’ Yogyakarta.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Lembaga Pendidikan Al-Quran AMM Yogyakarta yang berada di Jalan Purbayan, No 17, Kotagede, Yogyakarta. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli-Agustus 2023.

3. Subyek Penelitian

Subyek yang diteliti dalam penelitian kualitatif disebut informan yang dijadikan konsultan untuk menggali informasi yang dibutuhkan peneliti. Subyek narasumber harus dideskripsikan dengan jelas dan cermat identitasnya, usia, jenis kelamin, kedudukan dll. Hal tersebut berkaitan dengan relevansi dan kualitas informasi yang diperoleh dalam kaitannya dengan validasi data. Subyek penelitian ini adalah Lembaga Pendidikan Al-Quran AMM Yogyakarta tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Narasumber pada penelitian ini adalah bapak Roihan Afandi, S.I.P. adalah pengurus LPQ AMM Yogyakarta sebagai orang yang merumuskan kode etik aktivis sehingga lebih mengetahui dan memahami maksud kode etik aktivis, ustadz Iwan

Susanto merupakan Tim Tartil sebagai salah satu tim pelatih dan penguji dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta, ustadzah Siti Maslakhah, M.Ag., sebagai direktur TQAL yang mengalami, memahami, dan mengalami dalam kegiatan belajar mengajar, dan informan pendukung yaitu Ashaghynta Quinza Ayumna yang merupakan Santri Terbaik dan Berprestasi 2023 sebagai orang terlibat dalam kegiatan belajar mengajar di kelas sekaligus untuk melengkapi informasi.

4. Teknik Penentuan Narasumber

Teknik penentuan narasumber menggunakan *nonprobability sampling*, yaitu skema pemilihan narasumber yang tidak memberikan kesempatan kepada seluruh populasi untuk menjadi subjek penelitian. Artinya hanya beberapa yang memenuhi kriteria tertentu saja yang dapat menjadi narasumber. Kriteria yang dapat menjadi narasumber yaitu 3M (Mengetahui, Memahami, dan Mengalami). Adapun jenis penentuan narasumber yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu jenis penentuan narasumber dan sumber data dengan mempertimbangkan beberapa kriteria tertentu.³⁷

Kriteria yang dimaksud yaitu mengetahui, memahami, dan mengalami. Jenis penentuan narasumber ini dipilih karena peneliti menggunakan jenis penelitian secara kualitatif, yang karenanya sangat cocok dengan jenis penentuan narasumber melalui teknik *purposive*

³⁷ Abdhul Yusuf, "Teknik Pengambilan Sampel Penelitian: Macam & Penjelasan," n.d., <https://deepublishstore.com/blog/teknik-pengambilan-sampel/>.

sampling. Berdasarkan penjelasan mengenai jenis penentuan narasumber yang dipilih, maka peneliti menentukan beberapa narasumber pada penelitian ini, yaitu: pertama, kepala LPQ. Karena sesuai dengan kriteria 3M (Mengetahui, Memahami, dan Mengalami). Kedua, ustadz-ustadzah dan santri karena keduanya termasuk pelaku dalam kegiatan belajar mengajar.

5. Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data menjadi salah satu hal yang paling penting dalam proses penelitian. Karena ini salah satu strategi untuk mendapatkan data sesuai dengan kebutuhan penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian bertujuan untuk mengumpulkan bahan-bahan kenyataan-kenyataan, keterangan dan informasi yang dapat dipercaya. Untuk mendapatkan data tersebut penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data seperti dibawah ini:

a. Observasi

Observasi merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, dengan observasi penulis dapat mendokumentasikan dan merefleksi secara sistematis terhadap kegiatan dan interaksi subjek penelitian. Observasi dapat dilakukan oleh peneliti secara terbuka atau terselubung dalam latar alamiah teknik observasi didasarkan atas pengalaman secara langsung yang sekaligus bisa megetes kebenaran.

Apabila penulis kurang yakin dengan pernyataan subjek maka

untuk mengetahui keabsahan suatu data maka penulis akan mengamati dan secara langsung mengalami peristiwa tersebut. Penulis secara langsung akan melihat dan mengamati kegiatan yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di LPQ AMM Yogyakarta dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik.

b. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi verbal, percakapan yang bertujuan memperoleh informasi atau dapat diartikan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab antara peneliti dengan dengan subjek-subjek yang berhubungan dengan penelitian yang diteliti. Dalam metode ini kreatifitas pewawancara sangat diperlukan karena hasil *interview* yang diteliti banyak bergantung pada kemampuan penulis untuk mencari jawaban, dan menafsirkan setiap jawaban.³⁸ Penulis mewawacarai kepala LPQ AMM Yogyakarta, ustadz-ustadzah, dan santri yang bersangkutan di LPQ AMM Yogyakarta dengan teknik wawancara *in-depth interview* yang menggunakan pertanyaan yang mendalam untuk setiap narasumber.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berupa catatan, gambar, foto atau karya lainnya. Perlu dicermati bahwa tidak semua dokumen mempunyai kredibilitas yang tinggi. Dengan dokumentasi penulis bisa melengkapi data yang

³⁸ Thalha Alhamid and Anufia Budur, "Resume: Instrumen Pengumpulan Data," 2019, 1–20.

diperoleh dari hasil wawancara dan observasi. Dalam penelitian kualitatif metode dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau orang lain.

Dokumentasi penulis mengkaji dokumen dokumen yang ada kaitanya dengan strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di LPQ AMM Yogyakarta dalam menggunakan alat tulis untuk mencatat percakapan dengan informan dan kamera untuk memotret serta merekam dengan adanya bukti tersebut keabsahan penelitian akan lebih terjamin.

6. Teknik analisis data

Metode analisis data pada penelitian ini menurut Milles dan Huberman dalam *handout* Rinduan Zain adalah melalui lima cara, yaitu *transcribing, coding, grouping, comparing & contrasting, dan interpreting*.³⁹

a. Transcribing

Transcribing adalah teknik awal pengolahan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan responden di lapangan.

Pada tahap ini, hasil wawancara diketik atau dinarasikan secara manual nyata apa adanya. Tahap ini penulis akan memaparkan dan menarasikan hasil wawancara dengan narasumber dalam bentuk tulisan secara apa adanya dan berdasarkan data yang sebenarnya.

Hal ini dilakukan agar pembaca dapat mengetahui informasi

³⁹ Rinduan Zain, Handout, n.d.

secara *riil* dari hasil *transcribing* ini.

b. Coding

Coding merupakan tahap selanjutnya setelah proses *transcript*. *Coding* adalah pemberian label (*labeling*) pada setiap jawaban dari responden disesuaikan menurut variabel-variabel yang ada. Tahap ini penulis memberikan label/tanda pada jawaban dari narasumber berdasarkan variabel yang sama.

c. Grouping

Grouping yaitu pengelompokan data hasil observasi dan wawancara disesuaikan dengan label yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya (*coding*) untuk memudahkan peneliti menganalisis data. Tahap ini penulis akan mengelompokkan berbagai data hasil dari observasi, wawancara, dan dokumentasi yang disesuaikan dengan label yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya untuk mempermudah penulis dalam melakukan tahap analisis selanjutnya.

d. Comparing & Contrasting

Comparing & Contrasting adalah menarasikan persamaan dan perbedaan dari semua jawaban responden pada setiap data yang telah diberi label (*labeling*). Pada proses ini, peneliti menarasikan pendapat berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara atau observasi. Dengan kata lain penjelasan pada proses ini tidak sekedar opini peneliti saja, namun tetap

berdasarkan data yang didapatkan.

e. Interpreting

Interpreting yaitu memberikan deskripsi secara mendalam yang berhubungan dengan semua jawaban yang didapatkan dari responden. Tahap ini penulis akan mendeskripsikan semua data yang diperoleh dan diolah untuk disampaikan kepada pembaca. Dalam menyampaikan hasil analisis ini, peneliti membandingkannya dengan kajian-kajian sebelumnya yang telah direview sebelumnya dan rumusan masalah yang telah dirumuskan. Oleh karena itu hasil dari penelitian ini benar-benar dapat menjawab semua pertanyaan yang ada dalam rumusan masalah dan sebagai salah satu bentuk solusi dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya.

7. Teknik keabsahan data

Teknik triangulasi dimanfaatkan sebagai pengecekan keabsahan data yang peneliti temukan dari hasil wawancara peneliti dengan informan kunci lainnya. Terdapat empat macam teknik triangulasi, yaitu (1) triangulasi data/sumber (*data triangulation*), (2) triangulasi peneliti (*investigator triangulation*), (3) triangulasi metode (*methodological triangulation*), dan (4) triangulasi teoritis (*theoretical triangulation*).

Teknik keabsahan data pada penelitian ini, menggunakan triangulasi teknik dan sumber sebagai instrumen untuk menguji data di

lapangan. Triangulasi teknik yaitu teknik memeriksa keabsahan data dengan bantuan sesuatu selain data lapangan untuk mengecek atau membandingkan terhadap data yang diperoleh. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan observasi, lalu dicek dengan wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, dari data sumber tersebut dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut di LPQ AMM Yogyakarta.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yakni menjabarkan susunan isi dari penelitian secara terperinci yang sangat diperlukan guna mengetahui tatanan pembahasan dalam setiap bab. Sistematika pembahasan berguna untuk mengetahui garis besar isi dalam sebuah penelitian. Untuk itu penulis merangkai sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I berisi tentang pendahuluan bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Latar belakang menggambarkan ketertarikan peneliti dalam melakukan penelitian ini beserta alasan secara akademis. Rumusan masalah berisi tentang butir-butir pertanyaan yang akan dijawab dan dibahas. Tujuan dan

manfaat penelitian mengandung makna maksud dari penelitian ini dan manfaat bagi pihak lembaga, pembaca, dan bagi peneliti. Kajian pustaka adalah pemaparan beberapa literatur dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian ini.

Bab II berisi tentang gambaran umum terkait penjelasan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di LPQ AMM Yogyakarta yang terdiri dari sejarah, visi misi, program - program, dan informasi penting lainnya yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta.

Bab III berisi tentang bagian inti penelitian ini, yaitu penjelasan terkait hasil penelitian yang mengacu pada butir-butir pertanyaan pada rumusan masalah berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia di LPQ AMM Yogyakarta dalam bab ini juga akan dijelaskan bagaimana upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta dan *impact* nya terhadap kegiatan belajar mengajar (KBM) LPQ AMM Yogyakarta.

Bab IV berisi tentang penulis dalam mengungkapkan kesimpulan dari keseluruhan pokok pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya. Dan memberikan saran serta masukan kepada LPQ AMM Yogyakarta.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan terkait strategi pengembangan SDM dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, dalam kompetensi tenaga pendidik terdapat 4 kompetensi yang menjadikan tenaga pengajar itu disebut tenaga pengajar yang berkompeten diantaranya; mempunyai kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial dalam dirinya. LPTQN AMM Yogyakarta telah menetapkan standarisasi tenaga pendidiknya dengan melaksanakan pembinaan dan ujian Syahadah. Sehingga harapannya LPTQN AMM Yogyakarta dapat mengembangkan SDMnya dalam upaya meningkatkan kompetensi pendidiknya dengan mencapai kompetensi-kompetensi di atas.

Kedua, strategi pengembangan kualitas SDM di LPQ AMM Yogyakarta dalam mencapai visi serta misinya, Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta yang *pertama*, merencanakan program-program pelatihan, pembinaan, dan kesiapan mengajar bagi tenaga pendidik. *Kedua*, melaksanakan beberapa program kerja agar dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Mutu atau tidaknya TKQ-TPQ sangat bergantung pada

keberadaan ustadz-ustadzah. Untuk itu, harus senantiasa tersedia jumlah ustadz yang cukup dan memiliki 4 kompetensi. Agar dapat memiliki 4 kompetensi tersebut, LPQ AMM Yogyakarta mempunyai strategi pengembangan SDM dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidiknya seperti, adanya program Sertifikasi Tartil Al-Quran, Program Bimbingan Tartil dan Program Pendidikan dan Pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidiknya. Ketiga, adanya evaluasi program atau tindak lanjut dari lembaga dalam pengembangan SDM-nya yang berupaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidiknya.

Ketiga, dari hasil pengembangan SDM dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik menunjukkan bahwa pengembangan SDM telah dilaksanakan namun belum secara maksimal. Strategi yang telah diupayakan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan berakhir dengan evaluasi program atau tindak lanjut oleh lembaga dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta. Harapannya adanya strategi atau upaya pengembangan ini, dengan didukung penuh oleh lembaga, pengurus dan motivasi diri yang tinggi, tenaga pendidik yang belum mau atau belum lulus ujian syahadah, dapat tergerak hatinya untuk mengikuti rangkaian strategi pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik LPQ AMM Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan penelitian ini, evaluasi untuk strategi yang sudah berjalan di LPQ AMM Yogyakarta terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan tenaga pendidik. Adanya beberapa hambatan yang

menjadikan kendala terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik membuat ada beberapa masukan untuk LPQ AMM Yogyakarta yaitu; peraturan untuk mewajibkan tenaga pendidiknya lebih dipertegas kembali, waktu pembinaan dapat ditambah, adanya standarisasi kompetensi tenaga pendidik dengan satu tutor untuk penyamamaan persepsi per sub bagian pokok pembelajaran, perlunya diadakan *parenting* pola asuh anak, dan perlunya diadakan pembinaan skill BCM (Bermain, Cerita, dan menyanyi).

C. Penutup

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT berkat rahmat, hidayah dan kasih sayangNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. ShAlawat dan salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi teladan bagi kita. Semoga kita mampu meneladani sikap mulia beliau dengan syafaatnya kita nantikan di *Yaumul Akhir* nanti. *Aamiin*.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak kekurangan di dalamnya. Untuk itu, kritik, saran dan masukan yang membangun sangat diharapkan oleh penulis guna meningkatkan kualitas penyusunan skripsi ini kedepannya. Sehingga dengan skripsi yang memiliki keterbatasan ini, sedikit memberi kontribusi ilmiah bagi penulis, serta bagi pembaca dan kalangan akademisi pada umumnya. *Aamiin*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, S.I.K. M.Si, Dr. H. Zuchri. *Buku Metode Penelitian Kualitatif*, n.d.
- Afandi, Roihan. “Kode Etik Aktivis LPQ AMM Yogyakarta Tahun Ajaran 2022/2023.” Purbayan, Kotagede, 2023.
- Ajhuri, Kayyis Fithtri, and Moch. Saichu. “Pemberdayaan Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) Melalui Penguatan SDM di Masjid Nurul Fikri Watu Bonang, Badegan, Ponorogo.” *QALAMUNA-Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama* 10, no. 2 (2018): 178.
- Alhamid, Thalha, and Anufia Budur. “Resume: Instrumen Pengumpulan Data,” 2019, 1–20.
- Ariana, Riska. “Peningkatan Manajemen Pengajaran di TPQ Roudhotul Muhajirin Desa Wringinanom Kecamatan Sambit Kabupaten Ponorogo” 3, no. 2 (2016): 1–23.
- AR, Akhmad Zacky. “Kode Etik Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik; Reaktualisasi dan Pengembangan Kode Etik Guru di Madrasah Aliyah Darul Amin Pamekasan Akhmad Zacky Guluk-Guluk Sumenep).” *Doi* 4, no. 2 (2016): 271–92.
- Ashaghynta and Azzahra El, “Hasil Wawancara dengan Santri di LPQ AMM Yogyakarta (pada 16 Agustus Pukul 15.00), 2023”.
- Budiyanto, Mangun. “Upaya Membangun Moralitas Guru Al-Quran di Tanah Air,” 2010. <https://mangunbudiyanto.wordpress.com/2010/07/26/upaya-membangun-moralitas-guru-Al-Quran-di-tanah-air/>.

- Dafid Fred R. "David, Fred R., 'Manajemen Strategi Konsep', Salemba Empat, Jakarta. 27," 2004, 27–64.
- Damanik, Rabukit, Wahyudin Sagala, Rahmat, and Indah Rezeki, Tri. Keterampilan Dasar Mengajar Guru. Universitas Negeri Yogyakarta, 2021.
- "Direktori LPQ pada Aplikasi SIPDAR PQ Kementerian Agama Pusat." Jakarta Pusat, 2023. <https://sipdarlpq.kemenag.go.id/>.
- Dr. Jejen Musfah, M.A. *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Kencana, 2012.
- Hadi, Sumasno. "Manajemen Sarana dan Prasarana Penjasorkes di SD Negeri Kota Bengkulu." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 57.
- Janosik, Steven M. "Metode Penelitian." *NASPA Journal* 42, no. 4 (2005)
- Kasmawati. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan Islam." *Jurnal UIN Alaudin VIII*, no. 2 (2019): 392–402.
- Kementerian Agama RI. "Kepdirjen Pendis 91 2020," 2020, 1–23.
- Khoirunnisa Nur Fajrina. "Hasil Wawancara Dengan Direktur TKA-TPA, Di LPQ AMM Yogyakarta (Pada Tanggal 1 Agustus Pukul 17.00),2023," 2023.
- "Kondisi Baik atau Tidaknya Masukan Sumber Daya Manusia Seperti Kepala Sekolah, Guru, Staf Tata Usaha, dan Siswa.," 2006, 18–39. https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/3383/3/633110137_Bab2.pdf.
- Likamulyanti, Ayun. "Pentingnya Kompetensi Profesional dan Kompetensi kepribadian Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa," n.d.

Machali Imam, and Munawaroh Fia Ainul. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Quran (TPQ) Al-Hidayah Purwogondo Kalinyamatan Jepara." *Jurnal An-Nur* VI, no. 2 (2014).

Maros, Hikmah, and Sarah Juniar. "Peran Pendidikan Agama dalam Keluarga," 2016, 1–23.

Maslakhah, Siti. "Hasil Wawancara dengan Direktur TQAL', di LPQ AMM Yogyakarta (pada Tanggal 15 Agustus Pukul 17.00 WIB, 2023), 2023.

Nawan Agus, Jihan Alisha, Kewas Benedictus, Widiarti Dian, Marchienda Werdany, and Marayasa I Nyoman. "Peningkatan Manajemen SDM dan Komunikasi Para Pengajar di Yayasan TPQ Nurul Ikhlas." *Jurnal Pengabdian Dharma Masyarakat* 2, no. 2 (2022).

Moleong. "Data Primer, Yaitu Data yang Diperoleh dari Hasil Wawancara Secara dan Pengamatan Secara Mendalam Kepada Para Informannya," 2005, 1.

Prasadja. "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2018, 1–15.
[http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB II.pdf](http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB%20II.pdf).

Perpustakaan Universitas Islam Riau, Arsip. "Tinjauan Teori Kompetensi" 01 (2016): 1–23.

Putri, Wakhidati Nurrohmah, and Muhammad Aji Nugroho. "Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah." *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam* 8, no. 2 (2016): 313.
<https://doi.org/10.18326/mdr.v8i2.313-340>.

Pustaka, Kajian, and Kerangka Pemikiran dan. "Pengaruh *Locus Of Control* dan Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan," 1996, 13–45.

“Quran NU,” n.d. <https://quran.nu.or.id>.

Rachman, Tahar. “Strategi Pengembangan SDM.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2018, 10–27.

Salmaa. “Reduksi Data: Pengertian, Tujuan, Langkah-Langkah, dan Contohnya.” 5 Maret, 2022. <https://penerbitdeepublish.com/reduksi-data-adalah/>.

Setiyorini, Diah Anis Eka. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Menagjar Terhadap Profesionalisme Guru Produktif Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran di SMK Kulon Progo,” no. 1 (2018): 430–39.

Saulian. “Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia,” 2016, 1–23.

Sopian, Ahmad. “Tugas, Peran, dan Fungsi Guru dalam Pendidikan.” *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 1, no. 1 (2016): 88–97. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v1i1.10>.

Suparyanto dan Rosad (2015. “Metodologi Penelitian.” *Suparyanto dan Rosad* (2015 5, no. 3 (2020): 248–53.

Susanto, Ustadz Iwan. “Hasil Wawancara Dengan Tim Pelatih’ di LPQ AMM Yogyakarta (pada Tanggal 15 Agustus Pukul 06.30 WIB, 2023),” n.d.

Susiani, Ida Rohmah, and Nur Diny Abadiah. “Teacher Quality in Improving the Quality of Education in Indonesia.” *Modeling: Jurnal Program Studi PGMI* 8, no. 2 (2021): 292–98.

Sutar, Khoirul Anwar Bani, and Taufiq Churrahman. “Management of Human Resources Development of Taman Pendidikan Al Quran (TPQ)

Assyamsuddluha in a Village.” *Academia Open* 6 (October 20, 2021).

<https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2557>.

Syafrina, Nova. “Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952–62.

Thoha Muhammad. “Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan.” *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, n.d.

Widjaja, Rita, and Eddy Supriyatna. “Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan,” 2019.

Yumaroh, Wahyu Lestari, Masrukan. “Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan Tahun 2014.” *Jurnal Indonesia*, no. 2004 (2014): 121–28.

Yustiani, Gina, Ishak Abdulhak, and Joni Rahmat Pramudia. “Peran Tutor untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik dalam Pembelajaran Mandiri (Studi pada Program Pendidikan Kesetaraan Paket C Di PKBM Geger Sunten Lembang),” n.d.

Yusuf, Abdhul. “Teknik Pengambilan Sampel Penelitian: Macam & Penjelasan,” n.d. <https://deepublishstore.com/blog/teknik-pengambilan-sampel/>.

Zain, Rinduan. *Handout*, n.d.