BAB II

KAJIAN TEORI

A. KINERJA LEMBAGA TPQ

1. Kinerja

1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia,kata kinerja mempunyai arti sesuatu yang dicapai,prestasi yang diperlihatkan,kemampuan kerja (tentang peralatan).[1]Sedangan menurut istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai "penampilan", "unjuk kerja", atau "prestasi" (Yeremias T. Keban, 2004 : 191).Kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.[2]

Berbeda dengan Bernardin dan Russel (1993 : 379) dalam Yeremias T. Keban (2004 : 192) mengartikan kinerja sebagai *the record of outcomes produced on a specified job function or activity*

[1] Pius A. Partanto, M. Dahlan al-Barry, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Surabaya : Arkola, 1994),
[2] Yeremias T. Keban ,Enam Dimensi Strategis Adminitrasi Publik;Konsep,Teori,Isu,Yogyakarta :Gaya Media 2004,hl 191

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

during a specified time period.[3] Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.[4]

Sedangkan Suyadi Prawirosentono,(1999:2) mendefinisikan kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Definisi kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Bastian dalam Hessel Nogi (2005:175)sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Senada dengan pendapat Bastian dalam Hessel Nogi tersebut, *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* Tahun 2003 dalam Yeremias T.Keban (2004 : 193), juga menyebutkan kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh

[3] Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A., *Human Resources Managment: An Experiental Approach* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1993).
[4] Ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. [5]

Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.[6] Dalam Yeremias T. Keban (2004:203) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting sebagai berikut :

a) Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan

[5] Yeremias T. Keban ,Enam Dimensi Strategis Adminitrasi Publik;Konsep,Teori,Isu,Yogyakarta :Gaya Media 2004,
[6] Anwar Prabu M,Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan;Bandung Remaja Posdakarya 2013

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengendaikan perbuatan tersebut.

b) Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam system penilaian kinerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan system penilaian kinerja.

c) Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. Apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka penilaian selalu bias kepada pengukuran tabiat atau karakter pihak yang dinilai, sehingga prestasi yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan.

d) Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi public terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilai yang ada dibawah otoritasnya akan selalu berusaha melakukakan penilaian secara tepat dan benar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Soesilo dalam Hessel Nogi (2005 : 180), kinerja suatu organisasi dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut :[7]

a) Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi ;
b) Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi;
c) Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal;
d) System informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
e) Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Selanjutnya Yuwono dkk. dalam Hessel Nogi (2005 : 180) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan yang efektif. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi baik publik maupun swasta. Secara detail Ruky dalam Hessel Nogi (2005 : 180)

[7] Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengidentifikasikan faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi sebagai berikut :[8]

a) Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi, semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut ;
b) Kualitas *input* atau material yang digunakan oleh organisasi ;
c) Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan ;
d) Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan;
e) Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standard dan tujuan organisasi;
f) Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

Menurut Atmosoeprapto, dalam Hessel Nogi (2005:181) mengemukakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut :[9]

---

[8] Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
[9] Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Faktor eksternal, yang terdiri dari :

1) Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.

2) Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainya sebagai suatu system ekonomi yang lebih besar.

3) Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.

b. Faktor internal, yang terdiri dari :

1) Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.

2) Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.

3) Sumber Daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalanya organisasi secara keseluruhan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Budaya Organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu organisasi. Namun secara garis besarnya, faktor yang sangat dominan mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor internal (faktor yang datang dari dalam organisasi) dan faktor eksternal (faktor yang datang dari luar organisasi). Setiap organisasi akan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda karena pada hakekatnya setiap organisasi memiliki ciri atau karakteristik masing-masing sehingga permasalahan yang dihadapi juga cenderung berbeda tergantung pada faktor internal dan eksternal organisasi.

1.3. Penilaian Kinerja

Menurut Larry D.Stout dalam Hessel Nogi(2005:174) mengemukakan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Berbeda dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bastian (2001 : 330) dalam Hessel Nogi (2005 : 173) bahwa pengukuran dan pemanfaatan penilaian kinerja akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus. Secara rinci, Bastian mengemukakan peranan penilaian pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut :

a) Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi,
b) Memastikan tercapaianya skema prestasi yang disepakati,
c) Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaanya,
d) Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati,
e) Menjadikanya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi,
f) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi,
g) Membantu proses kegiatan organisasi,
h) Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif,
i) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan,
j) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi,

Begitu pentingnya penilaian kinerja bagi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan, maka perlu adanya indikatorindikator pengukuran kinerja yang dipakai secara tepat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam organisasi tertentu. Penilaian kinerja tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada lembaga itu, seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi juga harus dilihat dari indicator-indikator yang lainya, seperti kesetiaan,prestasi kerja,disiplin kerja, kreatifitas,kerjasama, kecakapan,dan tanggungjawab.[10]

1.4. Indikator Kinerja

Kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai,dan pendekatan untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.[11]

Menurut hasibun,kinerja pengelola organisasi dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu :[12]

a) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pengelola terhadap tugas dan tanggungjawab dalam organisasi.

b) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pengelolaan,baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

---

[10] Anwar Prabu M,Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan;Bandung Remaja Posdakarya 2013

[11] Surya darma,Manajemen Kinerja,(Yogyakarta,Pustaka pelajar,2005)hlm 25

[12] Hasibun,Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam(Jakarta:PT Bumi Aksara,2002)hlm 56

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Kedisiplinan

Kedisiplinan pengelola dalam mematuhi peraturan-peraturan yang adadan melakukan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

d) Kreatifitas

Kemampuan pengelola dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih bedayaguna dan berhasil guna.

e) Kerja Sama

Diukur dari kesediaan pengelola dalam berpartisipasi dan berkerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

f) Kecakapan

Kecakapan pengelola dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

g) Tanggung jawab

Kinerja pengelola juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawbkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

2. Lembaga TPQ

2.1. Pengertian TPQ

Taman pendidikan Al-Qur'an yang lebih dahulu disingkat dengan TPA dan sekarang menjadi TPQ adalah sebuah system

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan dan sarana pelayanan keagamaan non formal yang dirancang khusus bagi anak-anak dan remaja muslim.[13]Menurut As'ad Humam, Taman Pendidikan al-Qur'an (TPQ) adalah "lembaga pendidikan dan pengajaran al-Qur'an untuk anak usia SD (7-12 tahun)".[14] Sedangkan menurut Wikipedia bahasa Indonesia Taman Pendidikan Al-Qur'an (disingkat (TPA/TPQ) adalah lembaga atau kelompok masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan nonformal jenis keagamaan Islam yang bertujuan untuk memberikan pengajaran membaca Al Qur'an sejak usia dini, serta memahami dasar-dasar dinul Islam pada anak usia taman kanak-kanak, sekolah dasar dan atau madrasah ibtidaiyah (SD/MI) atau bahkan yang lebih tinggi.[15]

Sebagimana namanya,Taman Pendidikan Al-Qur'an mnekeankan pada upaya bagai mana anak-anak bisa mengenal aksara Al-Qur'an dengan baik dan benar serta menjadikan kebiasaan dan kegemaran membaca Al-Qur'an secara fasih menurut kaidah ilmu tajwid ditambah dengan materi keagamaan lainnya dengan menggunakanmetode bermain,bercerita,dan menyayi (BBM) sehingga dalam proses belajar mengajar tercermin dan tercipta suasana belajar yang menyenangkan dan tidak

---

[13] Ditjen Bimas Islam dan Urusan Haji,*proyek Peningkatan Keagamaan,Pedoman Pembinan TPQ*,(Jakarta 1995),hl.2

[14]As'ad Humam, *Pedoman Pengelolaan Pembinaandan Pengembangan; Membaca, menulis, memahami al-Qur'an*, (Yogyakarta: Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM, 1995),

[15] Pengertian TPQ, *https://id.wikipedia.org/wiki/Taman_Pendidikan_Al-Qur'an,*di unduh pada hari Selasa 17 Mei 2016 pukul 20.17 wib.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjenuhkan.

Jadi yang dimaksud dengan taman disini bukan berarti taman yang sebenarnya,tapi hanya suasana belajarnya saja yang dibuat menyenangkan yaitu dengan metode bermain,bercerita,dan menyani (BBM),sehingga senang dan tidak terbebani.

Taman Pendidikan Al-Qur'an,melalui Undang-undang Sisdiknas tahun 2003 Pada Bab VI, Bagian Kelima, Pasal 26,[16]sesungguhnya telah memeperoleh payung hukum dalam penyelenggaraanya. Termasuk pengakuan pemerintah terhadap peranannya sebagai bagian pendidikan pada umumnya yang memiliki fungsi strtegis dalam meningkatkan sumberdaya manusia Indonesia yang menjiwai Pancasila.

Dalam Bab II, Pasal 5, item 1 Undang-undang Sisdiknas tahun 2003 dijelaskan bahwa : Setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan bermutu. Selanjutnya dalam Bab VI,Bagian Kelima,Pasal 26, Undang-undang Sisdiknas tahun 2003 dijelaskan bahwa TPA/TPQ menempati bagian dari peran strategis pendidikan non-formal yakni:

a) Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

[16] *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang sistem Pendidikan Nasional.* (Bandung: Fokusmedia, 2005),

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

c) Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

d) Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis.[17]

2.2. Mutu Lembaga TPQ

Mutu pendidikan tidak hanya berbicara soal hasil, terapi juga proses dari pendidikan itu sendiri. Pendidikan dikatakan bermutu apabila proses belajar mengajar berjalan dengan baik dan lancar. Begitu juga dengan hasil yang didapat memuaskan. Proses belajar mengajar dapat berjalan lancar bila guru dan murid bisa berkomunikasi dengan baik, lingkungan belajar yang nyaman, serta didukung sarana dan prasarana yang dapat mendukung proses

[17] *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang sistem Pendidikan Nasional.* (Bandung: Fokusmedia, 2005),

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

belajar mengajar tersebut.

TPQ sebagai lembaga pendidikan keagamaan non-formal yang bermutu dalam rangka mencetak peserta didik yang memiliki pengetahuan tentang Al-Qur'an dan mampu mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari sudah selayaknya dikelola dengan baik sebagai wujud akuntabilitas (melaksanakan amanah) atas kepercayaan masyarakat untuk mendidik putra-putrinya,melatih kognitifnya dengan memberikan pengetahuan baca tulis Al-Qur'an dan merangsang afektifnya,dengan menanamkan sikap yang baik (akhlakul karimah) kepada anak,dan melatih psikomotoriknya dengan prilaku yang di dasarkan pada nilai-nilai Al-Qur'an,dan tentunya dengan tidak meninggalkan aspek psikologis anak.

Taman pendidikan Al-Quran adalah lembaga pendidikan dan pengajaran islam untuk anak-anak,remaja dan dewasa yang menjadaikan anak didiknya mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai dengan kaidah ilmu tajwid.TPQ adalah sebuah sisitem pendidikan non-formal yang dirancang secara khusus.Sistem ini mampu menampung hasrat dan minat belajar agama bagi anak-anak dan remaja islam bahkan orang dewasa yang ingin mempelajari Al-Qur'an tanpa harus memberikan beban yang berat bagi mereka,materi pelajaran diformat sangat muda sehingga memiliki daya tarik tersendiri bagi anak-anak dan remaja. TPQ menekankan pada upaya bagamana santri dapat mengenal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aksara Al-Qur'an dengan baik dan benar,serta menjadikan kebiasaan dan kegemaran membaca Al-Qur'an secara fasih menurut kaidah tajwid ditambah dengan materi pelajaran keagaan lainya.

Taman Pendidikan Al-Quran sebagai lembaga pendidikan non formal mempunyai peranan dan tujuan kelembagaan yang mempunyai peranan yang sangat besar di dunia pendidikan :

Adapun peranan kelembagaan TPQ adalah sebagai berikut :

1) Memfasilitasi dalam pembelajaran Al-Qur'an.
2) Mengontrol dan memonitoring secara periodik pengembangan pendidikan Al-Qur'an.
3) Melakukan pembinaan secara menyeluruh dan berkelanjutan kepada unit-unit tertentu.
4) Melakukan koordinasi secara intensif dengan instansi-intansi terkait baik intansi horizontal maupun vertikal.[18]

Adapun tujuan kelembagaan TPQ adalah sebagai berikut :

1) Membantu pengembangan potensi anak kearah pembentukan sikap, pengetahuan,keterampilan keagamaan,melalui pendekatan yang disesuaikan dengan lingkungan dan taraf perkembangan anak bedasarkan tuntunan Al-Qur'an dan Sunah Rasul.
2) Mempersiapkan anak agar mampu mengembangkan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan keagamaan yang dimilikinya

[18] Tim direktorat pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren (DEPAG RI*),regulasi pendidikan pedoman pembinaan dan peranan* TKQ/TPQ,(Jakarta;DEPAG RI,2009)cet.1,h,8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melalui progam pendidikan lanjutan.

Adapun tujuan pengajaran TPQ adalah sebagai berikut :

1) Santri dapat mengagumi dan mencintai Al-Qur'an sebagai bacaan istimewa serta pedoman utama.
2) Santri dapat terbiasa membaca Al-Qur'an dengan lancar dan fasih serta memahami hukum-hukum bacaan bedasarkan kaidah ilmu tajwid.
3) Santri dapat mengerjakan sholat lima waktu dengan tata cara yang baik dan benar,serta menyadari sebagai kewajiban sehari-hari.
4) Santri dapat menguasai hafalan sejumlah surat pendek,ayat-ayat pilihan,dan do'a sehari-hari.
5) Santri dapat mengembangkan prilaku sosial yang baik sesuai tuntunan islam dan pengalaman pendidikannya.
6) Santri dapat menulis huruf arab dengan baik dan benar.[19]

Karena itu penyelenggaraan TPQ dapat dikatakan sebagai sub system dari pendidikan nasional yang mengandung keterkaitan dengan tujuan pendidikan nasional yaitu tentang cita-cita terbentuknya manusia Indonesia yang berIman dan berTaqwa terhadap Tuhan yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur,yang merupakan unsur terpendam dalam tujuan nasional.Hal ini menunjukan pentingnya suatu mutu TPQ yang berkualitas pada

[19] Team Penyusun monitoring DEPAG Kab.Sidoarjo,*Pelatihan Adminitrasi Lembaga Pendidikan Al-Qur'an-Forum Komunikaasi Kepala TPQ Kab.sidoarjo*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tiap lembaga alqur'an yang ada.

2.3. Target Lembaga TPQ

Dalam buku panduan praktis pengelolaan TKA-TPA, menurut Budiyanto (2008:4) ada beberapa target yang harus dicapai dalam pembelajaran Taman Pendidikan Al-Qur'an yang harus dicapai. Target tersebut dibedakan menjadi dua target yaitu target pokok (yang harus dicapai dan menjadi standar kelulusan) dan target penunjang (yang diharapkan bisa tercapai dan tidak menjadi standar kelulusan). Untuk target pokok terdiri dari tiga target, yaitu santri mampu:

1) Membaca Al-Qur'an sesuai kaidah ilmu tajwid dengan baik dan benar.
2) Melakukan praktek wudhu dan sholat.
3) Hafal bacaan sholat.

Sedangkan target penunjang terdiri dari enam target, yaitu santri:

1) Hafal 15 do'a sehari-hari dan mengerti etikanya.
2) Hafal 13 surat pendek dalam Juz'Amma.
3) Hafal 2 kelompok ayat pilihan.
4) Menulis (menyalin) ayat Al-Qur'an.
5) Memiliki dasar-dasar akidah yang benar dan akhlak mulia.
6) Membiasakan berinfak dan shodaqoh.

Adapun keutamaan membaca Al-Qur'an (Tilawah Al-Qur'an) menurut Ensikolpesi Islam (anonim, 1994: 195), yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Al-Qur'an adalah sebaik-baiknya bacaan bagi orang muslim: *"Sebaik-baik diantara kamu yang belajar Al-Qur'an dan mengajarkannya."* (HR. At-Tirmizi dari Usman bin Affan)
2) Membaca Al- Qur'an itu bukan saja menjadi amal dan ibadah, tetapi dapat juga menjadi obat dan penawar bagi orang yang gelisah jiwanya.
3) Membaca dan mendengarkan bacaan Al-Qur'an merupakan ibadah dan amal yang mendatangkan pahala dan rahmat. Sebagaimana disebutkan dalam Surah Al-A'raf ayat 204 yang artinya: *"Dan apabila dibacakan Al-Qur'an, maka dengarkanlah baik-baik dan perhatikanlah dengan tenang agar kamu mendapatkan rahmat."*
4) Membaca Al-Qur'an didalam rumah akan mendatangkan kebaikan dan kelapangan bagi penghuninya. Sebagaimana disebutkan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah pernah berkata: "*Sesungguhnya rumah yang dibacakan Al-Qur'an, niscaya lapanglah penghuni rumah itu, banyaklah kebaikannya, datanglah kepadanya malaikat dan keluarlah daripadanya setan-setan. Sesungguhnya rumah yang tidak dibacakan padanya Al-Qur'an, niscaya sempitlah penghuninya, sedikitlah kebaikannya, keluarlah daripadanya malaikat dan datanglah setan-setan*." (HR. Abu Hurairah)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. AUDIT MUTU EKSTERNAL

1. Pengertian Audit

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia,kata audit mempunyai arti pemeriksaan pembukuan tentang keuangan (perusahaan,bank,dan sebagainya)secara berkala. atau pengujian efektivitas keluar masuknya uang dan penilaian kewajaran laporan yang dihasilkannya.[20] Audit atau pemeriksaan dalam arti luas bermakna evaluasi terhadap suatu organisasi, sistem, proses, atau produk. Audit dilaksanakan oleh pihak yang kompeten, objektif, dan tidak memihak, yang disebut auditor. Tujuannya adalah untuk melakukan verifikasi bahwa subjek dari audit telah diselesaikan atau berjalan sesuai dengan standar, regulasi, dan praktik yang telah disetujui dan diterima.[21]

Menurut Mulyadi audit adalah Suatu proses sistematik untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian haisl-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.[22] Sukrisno Agoes : 1996:01 Audit merupakan suatu pemeriksaan terhadap laporan yang sudah disusun oleh manajemen serta catatan

[20] Pius A. Partanto, M. Dahlan al-Barry, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Surabaya : Arkola, 1994),
[21] Pengertian audit, https://id.wikipedia.org/wiki/Audit(di unduh senin 16 Mei 2016 pukul 21.31 wib)
[22] Ishikawa. Kauro dan Lu. David J (1989). “Pengendalian Mutu Terpadu.” (alih bahasa H.W. Budi Santoso). Remadja Karya, Bandung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

catatan pembukuan disertai bukti bukti pendukung yang dilakukan secara sistematik dan kritis oleh pihak yang independen, yang bertujuan bisa memberikan suatu pendapat atas kewajaran laporan keuangan. Arens dan Loebbecke : 1996:1 Arens dan Loebbecke memberikan definisi bahwa Audit adalah suatu proses pengumpulan serta pengevaluasian bahan bukti tentang informasi yang bisa diukur mengenai entitas bisnis yang dilakukan oleh pihak yang independen dan kompeten untuk bisa menentukan serta melaporkan kesesuaian informasi dengan kriteria yang sudah ditetapkan.[23]

Secara umum pengertian di atas dapat diartikan bahwa audit adalah proses sistematis yang dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bahan bukti dan bertujuan untuk memberikan pendapat mengenai kesesuaian informasi dengan kriteria yang sudah ditetapkan.

2. Jenis-jenis Audit

2.1. Audit keuangan

Audit keuangan adalah audit terhadap laporan keuangan suatu entitas (perusahaan atau organisasi) yang akan menghasilkan pendapat (opini) pihak ketiga mengenai relevansi, akurasi, dan kelengkapan laporan-laporan tersebut.

Audit keuangan umumnya dilaksanakan oleh kantor akuntan publik atau akuntan publik sebagai auditor independen dengan

[23] Pengertian audit menurut ahli, http://nichonotes.blogspot.co.id/2014/12/pengertian-audit.html, (di unduh senin 16 Mei 2016 pukul 21.48 wib)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berpedoman pada standar profesional akuntan publik.

Audit laporan keuangan adalah audit yang dilakukan oleh auditor eksternal terhadap laporan keuangan kliennya untuk memberikan pendapat apakah laporan keuangan tersebut disajikan sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Hasil audit lalu dibagikan kepada pihak luar perusahaan seperti kreditor, pemegang saham, dan kantor pelayanan pajak.

2.2.Audit Mutu

Audit mutu adalah review di mana auditor menganalisis dan memverifikasi berbagai catatan dan proses yang berkaitan dengan perusahaan, AOS kualitas program. Secara umum, tujuan dari pemeriksaan kualitas adalah untuk menentukan apakah perusahaan tersebut sesuai dengan program kualitas atau apakah perlu membuat perubahan pada praktek bisnisnya. Sebuah perusahaan juga dapat melakukan audit kualitas untuk menentukan apakah itu sesuai dengan standar kualitas tertentu, seperti yang ditetapkan oleh Organisasi Internasional untuk Standardisasi (ISO) 9000. Sederhananya, ISO 9000 adalah sertifikasi bahwa suatu perusahaan mengikuti prosedur bisnis formal.[24]

2.3.Audit Oprasional

Audit operasional merupakan penelahaan secara sistematik aktivitas operasi organisasi dalam hubungannya dengan tujuan

[24] Chatab. Nevizond (1996). "*Panduan Penerapan dan Sertifikasi Sistem Manajemen Mutun ISO 9000"*. Elex Media Komputindo, Jakarta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tertentu. Dalam audit operasional, auditor diharapkan melakukan pengamatan yang obyektif dan analisis yang komprehensif terhadap operasional-operasional tertentu.

Tujuan audit operasional adalah untuk :

a) Menilai kinerja, kinerja dibandingkan dengan kebijakan-kebijakan, standar-standar, dan sasaran-sasaran yang ditetapkan oleh manajemen.
b) Mengidentifikasikan peluang dan,
c) Memberikan rekomendasi untuk perbaikan atau tindakan lebih lanjut. Pihak-pihak yang mungkin meminta dilakukannya audit operasional adalah manajemen dan pihak ketiga. Hasil audit operasional diserahkan kepada pihak yang meminta dilaksanakannya audit tersebut.

Dalam melaksanakan audit faktor-faktor berikut harus diperhatikan:

a) Dibutuhkan informasi yang dapat diukur dan sejumlah kriteria (standar) yang dapat digunakan sebagai panduan untuk mengevaluasi informasi tersebut,
b) Penetapan entitas ekonomi dan periode waktu yang diaudit harus jelas untuk menentukan lingkup tanggungjawab auditor,
c) Bahan bukti harus diperoleh dalam jumlah dan kualitas yang cukup untuk memenuhi tujuan audit,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Kemampuan auditor memahami kriteria yang digunakan serta sikap independen dalam mengumpulkan bahan bukti yang diperlukan untuk mendukung kesimpulan yang akan diambilnya.

3. Tipe Audit

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia,kata mutu mempunyai arti (ukuran) baik buruk suatu benda; kadar; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya).[25]Sedangkan menurut istilah mutu adalah totalitas bentuk dan karakteristik barang atau jasa yang menunjukan kemampuannya untuk kebutuhan-kebutuhan yang tampak jelas maupun tersembunyi.

Audit mutu dibagi dalam tiga jenis yakni audit internal, eksternal dan pihak ketiga:

3.1. Audit mutu Internal.

Audit mutu internal dilaksanakan oleh personal atau bagian di perusahaan itu sendiri, tanpa melibatkan pihak lain. Dengan persyaratan bahwa personel tersebut tidak mempunyai tanggung jawab langsung dengan bagian yang diaudit. Pelaksanaan audit mutu internal dilakukan oleh bagian yang ditunjuk dengan persyaratan tertentu. Yang paling mendasar dalam menangani audit mutu internal adalah bahwa bagian tersebut harus bekerja secara sistematik dan mandiri. Kegiatan Audit mutu Internal ini merupakan persyaratan dalam menerapkan ISO

[25] Pius A. Partanto, M. Dahlan al-Barry, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Surabaya : Arkola, 1994),

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9000.[26]

3.2. Audit Mutu Eksternal

Audit Mutu Eksternal dilakukan baik atas perusahaan untuk menilai kemampuan untuk memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan ataupun atas konsumen atau pelanggan terhadap pemasok, untuk menilai kebutuhan dan keinginannya, yang dilakukan oleh personal dari luar perusahaan. Kedatangan auditor dilakukan dengan memberitahu terlebih dahulu secara resmi tentang tanggal, waktu dan jumlah personel yang akan mengaudit. Audit ini dilakukan untuk mengetahui efektifitas sistem mutu pemasok.

3.3. Audit Pihak Ketiga

Audit mutu pihak ketiga dilakukan oleh lembaga sertifikasi Sistem Mutu kepada perusahaan dengan mengadakan kontrak perjanjian sesuai dengan prosedur-prosedur termasuk pembiayaan yang disepakati oleh keduabelah pihak dengan tujuan untuk mengecek system mutu yang diterapkan dengan mengacu kepada standar sistem mutu SNI atau yang setara.[27]Audit sistem mutu internal atau eksternal dilaksanakan dengan tujuan tertentu yaitu sesuai dengan rencana, prosedur dan kriteria yang sudah ditentukan.

---

[26] Bambang H, dan Sulistijarningsih Wibisono (1996). "*ISO 9000 Sistem Manajemen Mutu.*" Ghalia Indonesia. Jakarta.
[27] Priyadi, Gilang S. (1996). *"Menerapkan SNI seri 9000. ISO 9000 (series) Produk Manufakturing"*. Bumi Aksara. Jakarta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. PENELITIAN RELEVAN

1. Siti Sumiatun *(2013),PELAKSANAAN PROGRAM TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN (TPQ) ROUDLOTUT TA'LIMIL QUR'AN DI DESA KARANGREJO LOR JAKENAN PATI* Skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah.Fakultas Ilmu Pendidikan. Yogyakarta: Universitan Negeri Yogyakarta.

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Perencanaan Pelaksanaan Program TPQ Roudlotut Ta'limil Qur'an, 2) Pelaksanaan program TPQ Roudlotut Ta'limil Qur'an, 3) Evaluasi pelaksanaan program program pembelajaran TPQ Roudlotut Ta'limil Qur'an.

   Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek dalam penelitian ini meliputi pendidik, peserta didik, tokoh masyarakat da n orang tua. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap yaitu: pengumpulan data, reduksi data, dispay data, dan kesimpulan. Keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi.

   Hasil Penelitian dilihat dari:1) Perencanaan pelaksanaan program TPQ Roudlotut Ta"limil Qur'an di susun berdasarkan analisis kebutuhan lingkungan, menentukan tujuan, menyusun kurikulum, metode pembelajaran dan kelengkapan sarana dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

prasarana yang memadai untuk melaksanakan suatu program pendidikan. 2) Pelaksanaan Program Pembelajaran di TPQ Roudlotut Ta'limil Qur'an dibagi menjadi dua tahap yaitu p*ertama*, pembelajaran baca dan tulis Al-qur'an dengan metode Yanbu'a. *Kedua*, Pembelajaran Madrasah diniyah sebagai materi tambahan yang meliputi Fiqih, Tajwid, Bahasa Arab, Tauhid, Akhlak, Akidah, Tareh, I'la, Nahwu, Shorof, dll. Kegiatan pembelajaran berlasung selama 6 hari dalam seminggu, yaitu hari Sabtu sampai dengan hari Kamis dan libur pada hari Jum'at. Pembelajaran dimulai pukul 13.00 WIB sampai dengan 15.30 WIB. 3) Evaluasi pelaksanaan program pembelajaran di TPQ Roudlotut Ta'limil Qur'an di laksanakan setiap 4 bulan sekali (catur wulan) yaitu pada bulan Muharam, Rabi'ul Awal dan bulan sya'ban.

2. Haimatus Sa'diyah (2015) *PENGSRUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGELOLA LEMBAGA CORP DAKWAH PEDESAAAN (CDP) DUKUH KEDONG KIWO,MANTRIJERON,YPGYAKARTA.*Skripsi:Manajemen Dakwah,Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Hasil penelitian ini melalui dua tahap pengujian dengan program SPSS 21.00 for windows.Pada analisis regersi sederhana diperoleh hasil prsamaan Y=83,233+0,165X,yang artinya kinerja pengelola dipengaruhi budaya organisasi.Jadi kesimpulannya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja lembaga di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

coprs dakwah pedesaan dukuh, gedongkowo, Mantrijeron, Yogyakarta.

3. Rahmad Salahuddin,2014,*KEBIJAKAN PENGEMBANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN AL-QUR'AN DI KABUPATEN PASURUAN*,Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Tujuan penelitian ini adalah menggambarkan peta potensi pendidikan Al-Qur'an di kabupaten pasuruan serta upaya-upaya pembinaan yang telah dilakukan oleh kemenag dalam meningkatkan layanan dan tatakelola penyelengraan pendidikan alquran di kab.pasuruan.dikarenakan hal ini sejalan dengan visi pembangunan Nasional yang menempatkan pada strategis pendidikan sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan yang maha Esa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan Bangsa,dengan cara menjamin pemerataan kesempatan pendidikan serta peningkatan mutu,relevensi, dan efektifitas manajemen pendidikan dalam menghadapi tantangan perubahan nasional,dan global.

Bedasargan beberapa penelitian yang releven diatas penelitian diantaranya yang pertama yakni penelitian Siti Sumiatun (2013), menekankan kepada perencanaan,pelaksanaan,serta evaluasi Taman Pendidikan Al-Qur'an.Yang mana semuanya itu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sangat berhubungan dengan Mutu Pendidikan Al-Qur'an yang terjadi di lapangan.Kemudian dalam penelitian yang kedua yakni penelitian dari Hafidudin, Badrun Zaman. (2007). menekankan pada proses pendidikan Al-Qur'an dilihat dari kacamata Manajemen Berbasis Sekolah dilihat dari manjeman kurikulum, manajemen tenaga kependidikan dan manajemen kesiswaan.dan dari penelitian tersebut menekankan kepada proses kemanajemenan suatu lembaga dalam meningkatkan mutu suatu pendidikan. Kemudian dalam penelitian yang kedua yakni penelitian dari Rahmad Salahuddin. (2014).meneliti menggambarkan peta potensi pendidikan Al-Qur'an di kabupaten pasuruan serta upaya-upaya pembinaan yang telah dilakukan oleh kemenag dalam meningkatkan layanan dan tatakelola penyelengraan pendidikan alquran di kab.pasuruan.

Sedangkan dalam penelitian selanjutnya akan di lakukan dengan judul ***" Hubungan Audit Mutu Eksternal Terhadap Kinerja Lembaga Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) di Korwil VI Kecamatan Taman Sidoarjo"*** dalam meningkatkan kinerja lembaga non formal di suatu lembaga pendidikan AL-Qur'an yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo dan Forum Kominikasi Kepala TPQ (FKK TPQ) Sidoarjo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. HUBUNGAN AUDIT MUTU EKSTERNAL TERHADAP KINERJA LEMBAGA TPQ

Adanya keterkaitan antara Audit Mutu Eksternal Terhadap Kinerja Lembaga TPQ yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik kualitas audit mutu eksternal yang dilakukan oleh pihak yang kompeten,memenuhi standar, regulasi, dan praktik yang telah disetujui dengan se-obyekfi mungkin maka semakin baik pula kinerja organisasi yang ada di dalam suatu lembaga TPQ. Karyawan/Pekerja yang sudah memahami nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebuat akan diwujudkan menjadi prilaku keseharian dalam bekerja,sehingga akan menjadi kinerja individu.Didukung sumberdaya yang ada,sistem dan teknologi,strategi perusahaan dan logistik,masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kineraja organisasi yang baik pula.[28]

Menurut Werther dan Davis agar kinerja di organisasi lembaga TPQ dapat meningkat,maka perlu diperhadikan sumber daya manusia yang ada di organisasi ini.[29] Hal ini disebabkan sumber daya merupakan penggerak utama dan dapat dianggap sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi dalam menycapai tujuan dan sasarannya. Walaupun sumber daya lain di organisasi ini telah dimiliki,tetapi sumber daya manusi adalah kunci dari pemanfaatan berbagai sumber daya dalam organisasi.Oleh karena itu agar organisasi dapat berjalan dengan efesien dan efektif dalam mencapai

[28] Jhon Seoprihanto,Penilaian kinerja dan Pengembangan Karyawan.(Yogyakarta;BPPF,2001) hlmn.7
[29] Ibid,hlm20

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tujuan dan sasarannya,maka diperlukan manajemen untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan baik dan menyusun strategi yang tepat,sebab efektifitas dan efesiensi suatu organisasi tergantung bagaimana mengkombinasikan pengelola sumber daya manusia denga strategi manusia dengan strategi organisasi.

Oleh karena itu untuk mensukseskan upaya pemerintah untuk meperbaiki tata kelola pengembangan dan peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan Al-Qur'an,Pemerintah menerapkan dua kebijakan yang mengupayakan keberhasilan suatu sitem pendidikan non-formal dengan cara sertifikasi dan akreditasi penyelenggaran pendidikan Al-Qur'an.Keberhasilan dari kebijakan yang di buat oleh pemerintah tersebut tidak lepas dari kinerja suatu lembaga TPQ dan sumberdaya yang tersedia.

E. HIPOTESIS

Dari arti katanya, hipotesis memang berasal dari 2 penggalan kata "hypo" yang artinya di bawah dan "thesa" yang artinya kebenaran. Jadi hipotesis yang kemudian cara menulisnya disesuaikan dengan Ejaan Bahasa Indonesia menjadi hipotesa, dan berkembang menjadi hipotesis.[30]

Menurut A. Hamid Syarif, hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.

Sedangkan Sutrisno Hadi, hipotesa statistik adalah suatu dugaan yang merupakan suatu pernyataan tentang keadaan parameter yang

[30] Suharsimi Arikunto, *Preosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 110.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

didasarkan atas probabilitas distribusi sampling dari parameter itu.[31]

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data[32] yang perlu dibuktikan kebenarannya yaitu:

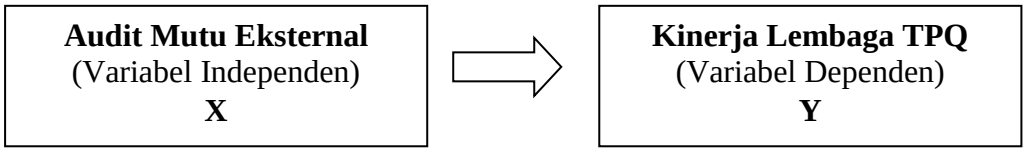
1. Hipotesis Kerja (Ha) atau disebut hipotesis alternatif yang menyatakan hubungan antara variable X dan variable Y atau adanya perbedaan antara dua kelompok.[33] Dalam penelitian ini hipotesis kerja (Ha) adalah ada Hubungan Audit Mutu Eksternal Terhadap Kinerja Lembaga TPQ di Korwil VI Kecamatan Taman Sidoarjo.
2. Hipotesis Nihil (Ho) atau Hipotesis yang sering juga disebut hipotesis statistik, karena biasanya dipakai dalam penelitian yang bersifat statistik yaitu diuji dengan perhitungan statistik. Hipotesis nol menyatakan tidak adanya perbedaan antara dua variabel, atau tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.[34] Dalam penelitian ini hipotesis nihil (Ho) adalah

[31] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1989), 316.
[32] Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2010), 96.
[33] Suharsimi Arikunto, *Preosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 112.
[34] Ibid, 113.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak ada Hubungan Audit Mutu Eksternal Terhadap Kinerja Lembaga TPQ di Korwil VI Kecamatan Taman Sidoarjo.

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran Penelitian



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id