JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 3 No: 5, Oktober - November 2026
E-ISSN : 3046-4560

Peran Kepemimpinan Kepala TPQ dan Implementasi Human Relations: Studi Kasus di TPQ Hudalil Alamin Sukodono

The Leadership Role of the TPQ Head and the Implementation of Human Relations: A Case Study at TPQ Hudalil Alamin Sukodono

Nazua Icha Rahmafitri[1], Shofya Qurroti A'yun[2], Wiwik Setiyani[3]
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Email Korespondenl: nazuayuaa@gmail.com[1], shofyaqurrotiayun@gmail.com[2], wiwiksetiyani@uinsby.ac.id[3]

Article Info

Article history :
Received : 30-10-2026
Revised : 01-11-2026
Accepted : 03-11-2026
Published : 05-11-2026

Abstract

Al-Qur'an Education Center (TPQ) is a non-formal religious education institution whose sustainability heavily relies on the loyalty of its teachers, the majority of whom work on a voluntary basis. This study aims to analyze the leadership style of the Head of TPQ in applying Human Relations theory to maintain organizational stability and teacher motivation at TPQ Hudalil Alamin Sukodono. This study employs a qualitative approach with a case study method. Data collection was conducted through participant observation, involving the researcher's direct engagement in the institution's daily operational activities without formal interviews. The results indicate that the Head of TPQ implements democratic and persuasive leadership styles. The application of Human Relations is manifested through open communication, non-material appreciation, and the resolution of internal conflicts through a family-like approach. This approach plays a vital role in building emotional closeness, increasing teacher loyalty, and maintaining organizational stability. The direct involvement of the researcher allowed for the observation of leadership dynamics and inter-teacher relationships based on naturally occurring behaviors in daily activities. Thus, the application of Human Relations principles becomes a crucial aspect of creating a harmonious work environment in TPQ

Keywords* : *Human Relations, Teacher Loyalty, TPQ Leadership.

Abstrak

Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) merupakan lembaga pendidikan keagamaan nonformal yang keberlangsungannya sangat bergantung pada loyalitas pengajar, yang mayoritas bekerja atas dasar pengabdian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan Kepala TPQ dalam menerapkan teori Human Relations guna menjaga stabilitas organisasi dan motivasi pengajar di TPQ Hudalil Alamin Sukodono. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipan, yaitu keterlibatan langsung peneliti dalam aktivitas operasional harian lembaga tanpa melalui wawancara formal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala TPQ menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan persuasif. Penerapan Human Relations diwujudkan melalui komunikasi terbuka, pemberian apresiasi nonmateri, serta penyelesaian konflik internal secara kekeluargaan. Pendekatan tersebut berperan dalam membangun kedekatan emosional, meningkatkan loyalitas pengajar, dan menjaga stabilitas organisasi. Keterlibatan langsung peneliti memungkinkan pengamatan terhadap dinamika kepemimpinan dan hubungan antar-pengajar berdasarkan perilaku yang berlangsung secara alami dalam aktivitas sehari-hari. Dengan demikian, penerapan prinsip Human Relations menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di TPQ.

Kata Kunci : Human Relations, Kepemimpinan Kepala TPQ, Loyalitas Pengajar.

PENDAHULUAN

Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) merupakan lembaga pendidikan Islam nonformal yang memiliki peran penting dalam mengenalkan Al-Qur'an serta menanamkan nilai-nilai keislaman kepada anak sejak usia dini. Keberlangsungan kegiatan pendidikan di TPQ tidak hanya bergantung pada ketersediaan sarana dan program pembelajaran, tetapi juga pada peran tenaga pengajar yang terlibat di dalamnya. Dalam menjalankan aktivitasnya, sebagian besar pengajar TPQ memiliki motivasi pengabdian dan tidak sepenuhnya bergantung pada imbalan finansial. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu aspek penting dalam menjaga keberlangsungan lembaga pendidikan Al-Qur'an (Suryana, 2020; Nurdin, 2019).

Dalam situasi tersebut, kepala TPQ memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan kegiatan lembaga sekaligus membangun hubungan kerja yang baik dengan para pengajar. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemberian tugas dan pengambilan keputusan, tetapi juga mencakup kemampuan memahami kebutuhan anggota, memberikan perhatian, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Keterbatasan insentif finansial dapat menjadi tantangan dalam mempertahankan motivasi dan loyalitas pengajar. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengembangkan pendekatan yang tidak hanya berorientasi pada tugas administratif, tetapi juga memperhatikan aspek sosial dan emosional para pengajar (Mulyasa, 2017; Sutrisno, 2019).

Salah satu pendekatan yang relevan untuk memahami persoalan tersebut adalah teori *Human Relations* atau hubungan manusiawi. Teori ini menekankan bahwa individu dalam organisasi tidak hanya membutuhkan imbalan materi, tetapi juga perhatian, penghargaan, komunikasi yang baik, dan hubungan sosial yang positif. Dalam lingkungan pendidikan nonformal seperti TPQ, pendekatan tersebut menjadi penting karena hubungan antara pimpinan dan pengajar dapat memengaruhi kenyamanan, kerja sama, serta keterlibatan mereka dalam menjalankan kegiatan lembaga. Dengan demikian, penerapan *Human Relations* dapat menjadi salah satu upaya untuk membangun hubungan kerja yang harmonis dan mendukung keberlangsungan organisasi (Siagian, 2018; Sutrisno, 2019).

Kepemimpinan demokratis dan persuasif memiliki keterkaitan dengan penerapan hubungan manusiawi dalam organisasi. Pemimpin demokratis memberikan kesempatan kepada anggota untuk menyampaikan pendapat dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Sementara itu, pendekatan persuasif mengutamakan komunikasi dalam memberikan arahan maupun menyelesaikan permasalahan. Kedua pendekatan tersebut dapat menciptakan hubungan yang lebih terbuka antara pimpinan dan anggota organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepala TPQ tidak hanya berperan sebagai pengatur kegiatan, tetapi juga sebagai pengarah dan pengayom bagi para pengajar (Wibowo, 2016; Fachrurazi dkk., 2022).

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam, termasuk kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai profetik. Penelitian Arifin, Ansori, dan Laksono (2024), misalnya, membahas kepemimpinan transformasional di TPQ Al-Muhibbin Jombang, sedangkan penelitian Azhari, Fadhli, dan Usman (2024) mengkaji kepemimpinan profetik di TPQ Nurul Ihsan Padang. Kedua penelitian tersebut menunjukkan pentingnya kepemimpinan dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Meskipun demikian, kajian mengenai penerapan teori *Human Relations* dalam praktik kepemimpinan sehari-hari, khususnya melalui komunikasi terbuka, pemberian apresiasi nonmateri, dan penyelesaian

konflik secara kekeluargaan untuk membangun loyalitas pengajar, masih perlu dikembangkan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki fokus yang berbeda dengan menelaah hubungan antara praktik kepemimpinan dan penerapan hubungan manusiawi dalam kehidupan organisasi di lingkungan TPQ.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada praktik kepemimpinan Kepala TPQ Hudalil Alamin Sukodono dalam membangun hubungan manusiawi dengan para pengajar. Fokus kajian meliputi penerapan komunikasi terbuka, pemberian apresiasi, pendekatan dalam menyelesaikan konflik, serta kaitannya dengan loyalitas pengajar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala TPQ dalam menerapkan teori *Human Relations* guna membangun hubungan kerja yang harmonis dan mendukung keberlangsungan kegiatan pendidikan. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam, khususnya mengenai hubungan manusiawi dalam pengelolaan lembaga pendidikan nonformal. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola TPQ dalam membangun hubungan kerja yang harmonis serta menjaga loyalitas para pengajar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang dilaksanakan di TPQ Hudalil Alamin Sukodono. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam praktik kepemimpinan Kepala TPQ dalam menerapkan teori *Human Relations* guna membangun hubungan kerja dan menjaga loyalitas pengajar. Pemilihan TPQ Hudalil Alamin sebagai lokasi penelitian didasarkan pada fokus kajian terhadap hubungan antara kepemimpinan kepala lembaga dan para pengajar dalam menjalankan aktivitas pendidikan sehari-hari. Subjek penelitian meliputi Kepala TPQ dan para pengajar yang aktif terlibat dalam kegiatan pembelajaran. Secara geografis, lokasi penelitian berada di Desa Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipan, yaitu keterlibatan langsung peneliti dalam aktivitas operasional harian TPQ sekaligus mengamati interaksi antara Kepala TPQ dan para pengajar. Teknik ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai praktik kepemimpinan yang berlangsung secara alami dalam lingkungan lembaga. Melalui keterlibatan tersebut, peneliti dapat mengamati secara langsung bagaimana Kepala TPQ membangun komunikasi, memberikan apresiasi kepada pengajar, serta menyelesaikan konflik internal secara kekeluargaan. Instrumen penelitian yang digunakan berupa catatan lapangan untuk merekam berbagai aktivitas, perilaku, dan interaksi yang relevan dengan fokus penelitian.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1994), yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilih, memusatkan perhatian, dan merangkum hasil pengamatan yang sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memudahkan pemahaman terhadap temuan penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menghubungkan hasil pengamatan dengan teori *Human Relations* dan konsep kepemimpinan dalam pendidikan Islam. Untuk menjaga keabsahan data, peneliti melakukan pengamatan secara berulang serta mencatat setiap temuan lapangan secara sistematis agar informasi yang diperoleh sesuai dengan kondisi nyata di lingkungan TPQ Hudalil Alamin Sukodono.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Kepala TPQ Hudalil Alamin

Berdasarkan hasil observasi di TPQ Hudalil Alamin Sukodono, kepala TPQ menunjukkan gaya kepemimpinan yang cenderung demokratis dan persuasif. Hal tersebut terlihat dari cara kepala TPQ membangun komunikasi dengan para pengajar serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk menyampaikan pendapat. Kepala TPQ tidak hanya menjalankan peran sebagai pemimpin yang memberikan arahan, tetapi juga berusaha melibatkan pengajar dalam pembicaraan mengenai kegiatan lembaga. Salah satu bentuk kepemimpinan demokratis terlihat ketika kepala TPQ mengajak para pengajar berdiskusi dan meminta pendapat sebelum menentukan suatu keputusan. Keterlibatan tersebut memberikan kesempatan kepada pengajar untuk menyampaikan pandangan maupun masukan sesuai dengan kondisi yang mereka hadapi. Dengan demikian, keputusan yang berkaitan dengan kegiatan TPQ tidak hanya berpusat pada kepala lembaga, tetapi juga mempertimbangkan pendapat para pengajar.

Selain itu, pendekatan persuasif terlihat dari cara kepala TPQ memberikan arahan kepada pengajar melalui komunikasi dan pendekatan yang baik. Kepala TPQ tidak hanya menekankan pelaksanaan tugas, tetapi juga memperhatikan hubungan dengan para pengajar agar tetap terjaga. Pendekatan tersebut dapat menciptakan suasana komunikasi yang lebih nyaman sehingga pengajar tidak merasa sungkan ketika ingin menyampaikan pendapat atau permasalahan. Fachrurazi dkk. (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks TPQ Hudalil Alamin, kemampuan tersebut terlihat melalui keterlibatan kepala TPQ dalam mengarahkan kegiatan sekaligus membangun hubungan dengan para pengajar. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kewenangan dalam mengatur lembaga, tetapi juga kemampuan membangun kerja sama dengan anggota organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan demokratis dan persuasif menjadi salah satu pendekatan yang mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik di lingkungan TPQ.

2. Penerapan Human Relations dalam Hubungan dengan Pengajar

Penerapan *Human Relations* di TPQ Hudalil Alamin terlihat melalui upaya kepala TPQ dalam membangun hubungan yang baik dengan para pengajar. Hubungan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab, tetapi juga mencakup komunikasi, perhatian, serta penghargaan terhadap keberadaan pengajar di dalam lembaga. Salah satu bentuk penerapannya adalah komunikasi terbuka antara kepala TPQ dan pengajar. Komunikasi menjadi bagian penting karena memungkinkan setiap anggota menyampaikan pendapat, masukan, maupun kesulitan yang dihadapi. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, hubungan antara pimpinan dan pengajar dapat terjalin secara lebih dekat. Kondisi tersebut juga dapat membantu mengurangi kesalahpahaman dalam menjalankan kegiatan TPQ.

Selain komunikasi, penerapan *Human Relations* juga berkaitan dengan pemberian perhatian dan apresiasi kepada pengajar. Apresiasi tidak selalu harus diberikan dalam bentuk materi atau penghargaan formal. Ucapan terima kasih, perhatian terhadap pekerjaan, serta pengakuan atas kontribusi pengajar juga dapat menjadi bentuk penghargaan. Hal-hal sederhana tersebut memiliki arti penting karena dapat membuat pengajar merasa bahwa usaha dan

keberadaan mereka diperhatikan oleh lembaga. Dalam lingkungan TPQ, aspek tersebut perlu diperhatikan karena pengajar tidak hanya menjalankan tugas berdasarkan imbalan materi, tetapi juga memiliki dorongan pengabdian dalam kegiatan pendidikan keagamaan.

Temuan tersebut sejalan dengan pandangan Sutrisno (2019) mengenai pentingnya hubungan interpersonal dalam organisasi. Hubungan yang baik dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman serta mendukung kerja sama antaranggota. Jika dikaitkan dengan kondisi di TPQ Hudalil Alamin, komunikasi terbuka dan pemberian apresiasi menunjukkan bahwa hubungan antara pimpinan dan pengajar perlu dibangun melalui interaksi yang saling menghargai. Dengan demikian, penerapan *Human Relations* tidak hanya berorientasi pada penyelesaian pekerjaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan sosial dan emosional para pengajar sebagai bagian dari organisasi.

3. Komunikasi, Penyelesaian Konflik, dan Loyalitas Pengajar

Dalam suatu lembaga pendidikan, perbedaan pendapat dan permasalahan antaranggota merupakan hal yang mungkin terjadi. Kondisi tersebut juga perlu diperhatikan dalam pengelolaan TPQ karena hubungan antara kepala lembaga dan pengajar memiliki kaitan dengan kelancaran kegiatan pendidikan. Oleh karena itu, kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi dan menyelesaikan permasalahan menjadi bagian penting dari penerapan *Human Relations*. Berdasarkan hasil pengamatan, penyelesaian permasalahan di lingkungan TPQ Hudalil Alamin lebih mengutamakan komunikasi dan pendekatan kekeluargaan. Ketika muncul persoalan, penyelesaiannya tidak hanya berfokus pada pemberian teguran atau penentuan pihak yang bersalah, tetapi juga memperhatikan komunikasi antara pihak yang terlibat. Pendekatan tersebut memberikan ruang bagi setiap pihak untuk menjelaskan keadaan dan menyampaikan pendapatnya.

Penyelesaian masalah melalui komunikasi dapat membantu mengurangi kesalahpahaman serta menjaga hubungan yang telah terjalin. Kepala TPQ memiliki peran untuk memahami permasalahan terlebih dahulu sebelum menentukan langkah penyelesaian. Dengan demikian, permasalahan yang muncul dapat dibicarakan secara lebih terbuka tanpa mengabaikan hubungan antara pimpinan dan pengajar. Pendekatan kekeluargaan dalam penyelesaian konflik juga memperlihatkan bahwa hubungan antaranggota menjadi salah satu hal yang diperhatikan dalam pengelolaan lembaga. Pemimpin tidak hanya dituntut menyelesaikan persoalan secara organisatoris, tetapi juga perlu mempertimbangkan dampaknya terhadap hubungan kerja.

Selain berkaitan dengan penyelesaian konflik, hubungan yang baik juga memiliki kaitan dengan loyalitas pengajar. Pengajar yang merasa didengarkan, diperhatikan, dan dihargai dapat merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya. Rasa nyaman tersebut berpotensi mendukung terbentuknya rasa memiliki terhadap lembaga sehingga pengajar terdorong untuk tetap berpartisipasi dalam kegiatan TPQ. Namun, loyalitas pengajar tidak hanya dipengaruhi oleh hubungan dengan pimpinan. Terdapat faktor lain yang juga dapat memengaruhi, seperti kondisi ekonomi, kesibukan pribadi, motivasi, dan komitmen masing-masing individu. Oleh karena itu, penerapan *Human Relations* tidak dapat dianggap sebagai satu-satunya faktor yang menentukan keputusan pengajar untuk tetap mengabdi. Meskipun demikian, komunikasi terbuka, penyelesaian masalah secara kekeluargaan, dan perhatian terhadap pengajar dapat

menjadi bagian dari upaya membangun lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung keberlangsungan kegiatan lembaga.

4. Relevansi Temuan dengan Manajemen Pendidikan Islam

Hasil penelitian di TPQ Hudalil Alamin memiliki relevansi dengan manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan nonformal. Sebagai lembaga pendidikan keagamaan, TPQ tidak hanya membutuhkan kegiatan pembelajaran yang terarah, tetapi juga membutuhkan pengelolaan hubungan antaranggota agar tujuan pendidikan dapat berjalan dengan baik. Kepala TPQ memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan kegiatan lembaga sekaligus menjaga hubungan dengan para pengajar. Tanggung jawab tersebut tidak cukup dilakukan melalui pembagian tugas dan pemberian arahan, tetapi juga perlu disertai kemampuan mendengarkan, memberikan perhatian, serta melibatkan pengajar dalam pembicaraan mengenai kegiatan lembaga.

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan demokratis dan persuasif menunjukkan bahwa pengelolaan TPQ dapat dilakukan dengan memperhatikan keterlibatan para pengajar. Kesempatan untuk menyampaikan pendapat dapat membuat pengajar merasa menjadi bagian dari lembaga. Meskipun demikian, kepala TPQ tetap memiliki tanggung jawab dalam menentukan keputusan dan memastikan kegiatan pendidikan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, keterlibatan pengajar tidak menghilangkan peran kepala TPQ sebagai pemimpin, melainkan menjadi bagian dari upaya membangun kerja sama dalam organisasi.

Penerapan *Human Relations* juga memperlihatkan bahwa pengelolaan lembaga pendidikan Islam tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif dan kegiatan pembelajaran. Hubungan antarmanusia menjadi bagian yang perlu diperhatikan karena pengajar merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan pendidikan. Komunikasi terbuka, pemberian perhatian, dan penyelesaian permasalahan secara kekeluargaan dapat membantu menciptakan kerja sama yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam perlu memperhatikan keseimbangan antara pencapaian tujuan lembaga dan hubungan manusiawi di dalamnya. Kepala TPQ tidak hanya dituntut mampu mengelola kegiatan pendidikan, tetapi juga perlu membangun lingkungan yang mendukung kenyamanan dan kerja sama para pengajar.

5. Analisis Temuan Berdasarkan Teori Human Relations Elton Mayo dan Penelitian Terdahulu

Temuan penelitian di TPQ Hudalil Alamin dapat dianalisis melalui teori *Human Relations* yang dikembangkan oleh Elton Mayo melalui Hawthorne Studies. Teori ini memberikan perhatian terhadap aspek sosial dan psikologis manusia dalam lingkungan kerja. Dalam organisasi, individu tidak hanya dipandang sebagai pihak yang menjalankan tugas untuk memperoleh imbalan materi, tetapi juga sebagai manusia yang membutuhkan perhatian, penghargaan, komunikasi, dan hubungan sosial yang baik. Oleh karena itu, kondisi hubungan antaranggota menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam membangun lingkungan organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, pemikiran Elton Mayo dapat dikaitkan dengan beberapa praktik kepemimpinan kepala TPQ. Pertama, komunikasi terbuka memberikan kesempatan kepada pengajar untuk menyampaikan pendapat dan terlibat dalam pembicaraan mengenai kegiatan lembaga. Kedua, pemberian apresiasi menunjukkan adanya perhatian terhadap kontribusi pengajar. Ketiga, penyelesaian permasalahan secara kekeluargaan memperlihatkan bahwa hubungan antarindividu tetap diperhatikan ketika menghadapi persoalan organisasi. Ketiga bentuk tersebut menunjukkan bahwa penerapan *Human Relations* tidak hanya berhubungan dengan cara pemimpin mengatur anggota, tetapi juga bagaimana pemimpin memperlakukan anggota sebagai individu yang memiliki kebutuhan sosial dan emosional.

Jika dibandingkan dengan penelitian Arifin, Ansori, dan Laksono (2024) mengenai kepemimpinan transformasional di TPQ Al-Muhibbin Jombang, penelitian ini memiliki perhatian yang sama terhadap pentingnya kepemimpinan dalam pengelolaan lembaga pendidikan Al-Qur'an. Namun, keduanya memiliki titik tekan pembahasan yang berbeda. Penelitian Arifin dkk. berfokus pada kepemimpinan transformasional, sedangkan penelitian ini lebih menekankan penerapan *Human Relations* dalam hubungan antara kepala TPQ dan pengajar. Perbedaan tersebut terlihat melalui pembahasan mengenai komunikasi terbuka, pemberian apresiasi nonmateri, serta penyelesaian permasalahan secara kekeluargaan di TPQ Hudalil Alamin Sukodono.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran mengenai penerapan hubungan manusiawi dalam praktik kepemimpinan pada lembaga pendidikan Islam nonformal. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengatur dan mengarahkan anggota, tetapi juga kemampuan membangun hubungan yang baik. Meskipun demikian, hasil penelitian ini perlu dipahami sesuai dengan ruang lingkupnya, yaitu satu lembaga dengan pendekatan observasi partisipan. Oleh karena itu, temuan ini tidak dimaksudkan untuk menyimpulkan bahwa seluruh TPQ memiliki kondisi yang sama, tetapi dapat menjadi gambaran mengenai pentingnya pendekatan *Human Relations* dalam pengelolaan hubungan antara pimpinan dan pengajar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di TPQ Hudalil Alamin Sukodono, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala TPQ tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengatur dan mengelola kegiatan lembaga, tetapi juga mencakup kemampuan membangun hubungan yang baik dengan para pengajar. Gaya kepemimpinan demokratis dan persuasif yang diterapkan melalui keterlibatan pengajar dalam diskusi, komunikasi terbuka, pemberian perhatian, serta apresiasi nonmateri menunjukkan bahwa hubungan antarmanusia memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, penerapan prinsip Human Relations menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan keagamaan nonformal. Hal ini sejalan dengan pemikiran Elton Mayo yang menekankan pentingnya hubungan sosial, perhatian, dan kebutuhan psikologis dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, kepemimpinan yang memperhatikan aspek kemanusiaan dapat mendukung terciptanya kerja sama, kenyamanan, dan hubungan yang harmonis antara kepala TPQ dan para pengajar. Kondisi tersebut juga menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung loyalitas pengajar terhadap lembaga.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena dilakukan pada satu lembaga dengan menggunakan observasi partisipan sebagai teknik utama pengumpulan data. Oleh karena itu, hasil penelitian bersifat kontekstual dan belum dapat digeneralisasikan pada seluruh lembaga TPQ. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak lembaga serta menggunakan sumber dan teknik pengumpulan data lain agar hubungan antara gaya kepemimpinan, penerapan Human Relations, dan loyalitas pengajar dapat dipahami secara lebih mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Kepala TPQ Hudalil Alamin Sukodono yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para pengajar TPQ Hudalil Alamin yang telah mendukung proses penelitian sehingga penulis dapat memperoleh gambaran mengenai praktik kepemimpinan dan penerapan human relations di lingkungan TPQ. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengelolaan lembaga pendidikan Al-Qur'an, khususnya dalam membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan para pengajar.

DAFTAR PUSTAKA

Arends, R. (2014). *Learning to teach*. New York: McGraw-Hill.

Azhari, D. S., Fadhli, A., & Usman. (2024). Membangun karakter kepemimpinan berbasis kepemimpinan Nabi Muhammad SAW pada era modern di TPQ Masjid Nurul Ihsan Padang. *ABDI UNISAP: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2*(1), 72–78. https://doi.org/10.59632/abdiunisap.v2i1.247

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Masnawati, E., & Fitria, S. N. (2024). Peran Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) dalam pengembangan akhlak anak. *IRSYADUNA: Jurnal Studi Kemahasiswaan, 4*(2), 213–224. https://doi.org/10.54437/irsyaduna.v4i2.1738

Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Mulyasa, E. (2017). *Manajemen pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Musfah, J. (2016). *Manajemen pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo, U. (2016). *Manajemen kepemimpinan pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.