

Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia di Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra melalui Pendekatan Manajemen Modern

Irnawiyanti

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Magister Manajemen,
Universitas Islam Syekh Yusuf, Tangerang, Indonesia

Email: irnawiyanti.skep.ns@email.com

Abstract

This study aims to analyze strategies for improving human resource (HR) performance in Rumah Qur'an through the implementation of modern management approaches. A descriptive qualitative design with a case study approach was employed. Participants, including managers, instructors, and support staff at Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra, Murung Raya Regency, were selected using purposive sampling. Data were collected through in-depth interviews, structured observations, and analysis of institutional documents. Thematic analysis was used to identify patterns and relationships in the findings, providing a comprehensive understanding of HR performance enhancement strategies. The results indicated that need-based training, results-oriented performance evaluations, and achievement-based incentives significantly improved HR motivation and productivity. Structured planning, active participation of management in strategic decision-making, and alignment of individual roles with institutional goals further enhanced operational efficiency. These approaches not only fostered a positive work environment but also addressed challenges in maintaining consistent performance levels. This research concludes that implementing modern management practices effectively supports HR performance improvements in religious educational institutions. Sustainable management systems and the integration of technology into institutional processes are recommended for long-term success. These strategies are particularly relevant in addressing the unique operational dynamics of Rumah Qur'an, contributing to its mission of delivering quality religious education. This study highlights the importance of aligning HR strategies with organizational objectives to achieve optimal outcomes and sets a foundation for future research on HR management in similar contexts.

Keywords: *Human Resource Performance, Modern Management, Religious Educational Institutions, Strategic Planning, Institutional Goals Alignment.*

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) di Rumah Qur'an melalui pelaksanaan pendekatan manajemen modern. Penelitian menggunakan desain deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Partisipan, yang mencakup pengelola, pengajar, dan staf pendukung di Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra, Kabupaten Murung Raya, dipilih menggunakan teknik purposive sampling.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi terstruktur, dan analisis dokumen kelembagaan. Analisis tematik diterapkan untuk mengidentifikasi pola dan hubungan dalam temuan, memberikan pemahaman yang komprehensif tentang strategi peningkatan kinerja SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang berbasis kebutuhan, evaluasi kinerja yang berfokus pada hasil, dan insentif yang berbasis capaian secara signifikan meningkatkan motivasi dan produktivitas SDM. Perencanaan yang terstruktur, partisipasi aktif pengelola dalam pengambilan keputusan strategis, serta penyelarasan peran individu dengan tujuan kelembagaan semakin meningkatkan efisiensi operasional. Pendekatan-pendekatan ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga menangani tantangan dalam mempertahankan tingkat kinerja yang konsisten. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan praktik manajemen modern secara efektif mendukung peningkatan kinerja SDM di lembaga pendidikan keagamaan. Sistem manajemen yang berkelanjutan serta pemanfaatan teknologi dalam proses kelembagaan direkomendasikan untuk kesuksesan jangka panjang. Strategi-strategi ini sangat relevan dalam menghadapi dinamika operasional yang unik di Rumah Qur'an, dan berkontribusi pada misinya dalam memberikan pendidikan agama yang berkualitas. Penelitian ini menyoroti pentingnya penyelarasan strategi SDM dengan tujuan organisasi untuk mencapai hasil yang optimal dan menyediakan dasar bagi penelitian lebih lanjut mengenai manajemen SDM dalam konteks yang serupa.

Kata Kunci: Kinerja Sumber Daya Manusia, Manajemen Modern, Lembaga Pendidikan Keagamaan, Perencanaan Strategis, Penyelarasan Tujuan Kelembagaan.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen utama bagi kesuksesan suatu organisasi, termasuk institusi pendidikan Islam seperti Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra. Sebagai institusi pendidikan keagamaan, Rumah Qur'an memainkan peran krusial dalam membentuk generasi yang tidak hanya pintar secara intelektual, tetapi juga berbudi pekerti baik dan mengerti nilai-nilai Islam. Namun, tantangan dalam manajemen SDM di institusi ini tidak bisa diabaikan, terutama di zaman modern yang ditandai dengan dinamika globalisasi dan kemajuan teknologi. Tantangan tersebut mencakup keterbatasan anggaran, minimnya pelatihan profesional, dan kesenjangan antara kebutuhan kompetensi dengan kemampuan SDM yang ada. (Safrudin, 2024)

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pengelolaan SDM yang efektif semakin penting untuk memastikan pencapaian tujuan pembelajaran dan keberlanjutan program yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Namun, menurut penelitian sebelumnya, banyak lembaga pendidikan Islam menghadapi masalah seperti perencanaan SDM yang belum optimal, kurangnya pelatihan berkelanjutan, serta sistem evaluasi kinerja yang tidak terstruktur (Manajemen & Islam, 2024).. Hal ini menyebabkan rendahnya produktivitas pengajar dan staf administratif, sehingga berdampak pada kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan. Pendekatan manajemen modern memberikan solusi strategis untuk menghadapi tantangan tersebut. Pendekatan ini menekankan efisiensi, inovasi, serta penggunaan teknologi untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dalam pengelolaan SDM, prinsip-prinsip manajemen modern melibatkan perencanaan strategis, pelatihan berbasis kompetensi, evaluasi kinerja yang objektif, serta pemberian insentif yang adil (Tobroni & Firmansyah, 2022). Di samping itu, penerapan teknologi informasi dapat mendukung proses administrasi dan pembelajaran secara lebih efisien, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh komponen lembaga pendidikan .

Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra dipilih sebagai fokus penelitian karena memiliki potensi besar untuk menjadi model pengelolaan SDM yang berbasis nilai-nilai Islam dan terpadu dengan pendekatan manajemen modern. Lembaga ini menghadapi tantangan unik seperti keterbatasan sumber daya finansial dan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Namun, di sisi lain, lembaga ini juga memiliki peluang untuk mengoptimalkan kinerjanya melalui penerapan strategi pengembangan SDM yang inovatif dan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana pendekatan manajemen modern dapat diterapkan di Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra untuk meningkatkan kinerja SDM. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis kondisi kinerja SDM saat ini, mengidentifikasi hambatan dalam pengelolaan SDM, serta merumuskan strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi masalah tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan lembaga pendidikan Islam secara lebih luas. Melalui kajian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi strategis untuk meningkatkan kualitas SDM di Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra serta memberikan panduan praktis bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam menghadapi tantangan serupa. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam pendekatan manajemen modern, lembaga pendidikan Islam dapat tetap relevan dan kompetitif di era globalisasi tanpa kehilangan identitas keislamannya.

2. KAJIAN TEORI

Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah disiplin yang berhubungan dengan pengelolaan individu dan kelompok dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Manajemen SDM tidak hanya merangkum pengelolaan aspek administratif seperti rekrutmen dan penggajian, tetapi juga meliputi aspek pengembangan potensi, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan Dessler (2013), manajemen SDM terdiri dari berbagai fungsi utama, termasuk perencanaan SDM, pengembangan karyawan, penilaian kinerja, pengelolaan kompensasi, dan hubungan industrial. Dalam konteks lembaga pendidikan keagamaan seperti Rumah Qur'an, manajemen SDM harus mampu mengombinasikan prinsip-prinsip keagamaan dengan kebutuhan manajerial kontemporer. Hal ini sangatlah penting, mengingat fungsi SDM dalam lembaga ini tidak hanya terbatas pada pengajaran ilmu agama, tetapi juga mencakup pengembangan karakter dan akhlak para peserta didik.

Pada tingkat praktis, pengelolaan SDM di Rumah Qur'an memerlukan pendekatan yang dapat menyelaraskan antara misi keagamaan dan tuntutan profesionalisme. Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa pengelola dan tenaga pengajar tidak hanya menguasai ilmu agama tetapi juga memiliki keterampilan dalam manajemen, komunikasi, dan pengelolaan lembaga yang efektif. Dalam hal ini, penerapan manajemen berbasis kompetensi menjadi sangat relevan untuk meningkatkan kualitas SDM di Rumah Qur'an.

Teori-Teori Terkait Kinerja SDM

Kinerja SDM mengacu pada sejauh mana individu atau kelompok di dalam organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Terdapat beberapa teori yang menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM, di antaranya:

- a. Teori Harapan (Expectancy Theory) oleh Victor Vroom menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja keras jika mereka merasa bahwa usaha yang dilakukan

akan sebanding dengan penghargaan yang mereka terima. Konsep ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja SDM di Rumah Qur'an, di mana motivasi tenaga pengajar dan staf dapat dipengaruhi oleh penghargaan atau imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka.

- b. Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) oleh Frederick Herzberg menguraikan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dibagi menjadi dua: faktor pemelihara (hygiene factors) dan faktor motivator. Faktor pemelihara, seperti kondisi kerja yang baik dan kompensasi yang layak, diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan, sedangkan faktor motivator, seperti pengakuan dan tantangan kerja, berperan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja. Di Rumah Qur'an, penerapan teori ini dapat berarti peningkatan fasilitas kerja dan pemberian pengakuan atas kinerja yang baik, selain memperbaiki kondisi kerja dan kesejahteraan.
- c. Teori Keterampilan (Skills Theory) oleh David McClelland menekankan pentingnya keterampilan dalam meningkatkan kinerja. Dalam konteks Rumah Qur'an, teori ini relevan dalam mengenali keterampilan yang dibutuhkan oleh pengelola dan tenaga pengajar untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif, seperti keterampilan manajerial, komunikasi, dan keahlian dalam mengajar.

Teori-teori ini menyediakan dasar penting dalam merancang sistem manajemen SDM yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pengajar serta staf di Rumah Qur'an, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembinaan peserta didik.

Pendekatan Manajemen Modern dan Relevansinya dalam Organisasi Keagamaan

Pendekatan manajemen kontemporer mencakup berbagai prinsip dan metode yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Di antara prinsip-prinsip manajemen kontemporer yang relevan adalah manajemen sumber daya manusia strategis (SHRM), manajemen kinerja, dan pengambilan keputusan berbasis data. SHRM merujuk pada praktik manajemen SDM yang sejajar dengan tujuan jangka panjang organisasi, di mana pengelolaan SDM tidak hanya dianggap sebagai fungsi administratif, melainkan sebagai alat strategis untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Dalam konteks organisasi agama seperti Rumah Qur'an, penerapan manajemen modern sangat penting untuk menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM. Organisasi religius seringkali menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dalam hal anggaran, teknologi, maupun keterampilan manajerial. Pendekatan berbasis manajemen kinerja berfokus pada pengukuran kinerja individu dan kelompok berdasarkan pencapaian tujuan yang jelas dan terukur, yang dapat membantu Rumah Qur'an untuk memastikan bahwa tenaga pengajar dan staf bekerja dengan efisien dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, pendekatan ini juga memungkinkan identifikasi dan pengembangan potensi SDM secara lebih terstruktur.

Pentingnya teknologi dalam manajemen modern semakin meningkat, contohnya melalui penggunaan perangkat lunak untuk manajemen kinerja, pelatihan berbasis online, dan penggunaan data untuk mendukung pengambilan keputusan. Penerapan teknologi ini dalam organisasi agama seperti Rumah Qur'an dapat meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM, serta memastikan pengelolaan yang lebih terstruktur dan berbasis hasil.

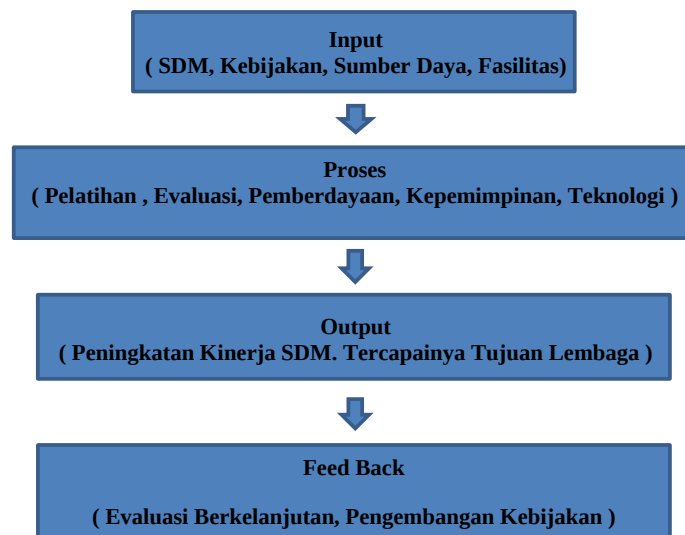
Penelitian Sebelumnya tentang Manajemen SDM di Institusi Pendidikan Religius.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM yang efektif di institusi pendidikan religius dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pengelolaan institusi. Penelitian oleh Sulaiman (2019) menunjukkan bahwa penerapan

sistem manajemen kinerja berbasis hasil di pesantren dapat meningkatkan produktivitas tenaga pengajar dan mengurangi ketimpangan dalam penyediaan layanan pendidikan. Penelitian lain oleh Hasan (2020) menyatakan bahwa pelatihan SDM yang berkelanjutan memainkan peranan penting dalam meningkatkan kompetensi pengelola dan tenaga pengajar di madrasah.

Studi oleh Fitriani (2021) menekankan pentingnya pendekatan yang mengkombinasikan nilai-nilai agama dengan praktik manajerial modern. Dalam penelitiannya, Fitriani menyimpulkan bahwa pengelolaan SDM yang mengedepankan nilai-nilai religius, seperti kejujuran, keikhlasan, dan tanggung jawab, dapat meningkatkan kualitas hubungan kerja dan kinerja tenaga pengajar. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Yusri (2022), yang menemukan bahwa pengelolaan SDM berbasis spiritualitas di lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi kerja, dan pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan lembaga.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia di Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra melalui Pendekatan Manajemen Modern

Dalam konteks Rumah Qur'an, penelitian-penelitian tersebut memberikan dasar penting untuk merancang pendekatan manajemen SDM yang tidak hanya mengutamakan aspek profesionalisme, tetapi juga menanamkan nilai-nilai religius dalam pengelolaan institusi. Penerapan hasil temuan dari penelitian-penelitian ini dapat membantu Rumah Qur'an dalam merancang sistem manajemen SDM yang lebih efektif dan berbasis pada prinsip-prinsip modern yang sejalan dengan nilai-nilai keislaman.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan fenomena secara mendalam terkait dengan penerapan manajemen modern dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM). Metode ini dipilih karena fokus penelitian adalah eksplorasi, pemahaman konteks, dan analisis proses yang terjadi di Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra.

Lokasi dan Subjek Penelitian

1. Lokasi Penelitian: Penelitian dilakukan di Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra yang berlokasi di Murung Raya. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi tempat tersebut sebagai subjek utama penelitian.
2. Subjek Penelitian: Subjek penelitian melibatkan individu yang secara langsung terlibat dalam pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan di Rumah Qur'an, yaitu:
 - a. Pimpinan Rumah Qur'an, sebagai pembuat kebijakan.
 - b. Staf pengelola, yang bertanggung jawab terhadap manajemen operasional.
 - c. Guru/pengajar, sebagai pelaksana kegiatan pendidikan.
 - d. Santri, sebagai penerima manfaat dari implementasi kebijakan SDM.

Jenis Data yang Dikumpulkan

1. Data Primer: Data yang diperoleh langsung dari wawancara mendalam, observasi kegiatan sehari-hari, dan interaksi dengan subjek penelitian.
2. Data Sekunder: Data pendukung yang diperoleh dari dokumen organisasi, laporan evaluasi kinerja, kebijakan internal, dan bahan pelatihan.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan beberapa metode untuk mendapatkan data yang komprehensif, yaitu:

1. Wawancara Mendalam
Dilakukan kepada pimpinan, staf pengelola, dan guru dengan panduan wawancara semi-terstruktur. Fokus wawancara adalah:
 - a. Strategi manajemen modern yang diterapkan.
 - b. Hambatan dalam penerapan strategi tersebut.
 - c. Dampak strategi terhadap kinerja SDM dan proses belajar-mengajar.
2. Observasi Partisipatif
Peneliti terlibat secara langsung dalam mengamati kegiatan di Rumah Qur'an, seperti pelaksanaan pelatihan, evaluasi kinerja, dan interaksi antar-staf. Observasi ini membantu memahami konteks penerapan manajemen modern secara nyata.
3. Studi Dokumentasi
Dokumen seperti struktur organisasi, kebijakan manajemen, laporan kinerja, dan modul pelatihan dikaji untuk mendapatkan data historis dan mendukung temuan dari wawancara serta observasi.

Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis tematik, dengan tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi Data: Menyeleksi dan mengelompokkan data sesuai tema utama, seperti pelatihan SDM, evaluasi kinerja, atau tantangan dalam penerapan manajemen modern.
2. Penyajian Data: Data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, atau diagram untuk mempermudah pembacaan dan penarikan kesimpulan yang dibuat dengan menghubungkan temuan dengan teori manajemen modern, untuk memahami sejauh mana pendekatan ini memengaruhi kinerja SDM di Rumah Qur'an.

Validitas dan Keabsahan Data

Untuk memastikan data yang diperoleh valid dan dapat dipercaya, penelitian ini menggunakan:

1. Triangulasi Data: Membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh kesimpulan yang konsisten.

2. Member Checking: Meminta responden untuk memeriksa kembali interpretasi data yang dihasilkan peneliti.
3. Prolonged Engagement: Peneliti melibatkan waktu yang cukup dalam proses pengumpulan data untuk memahami konteks secara mendalam.

Tahapan Penelitian

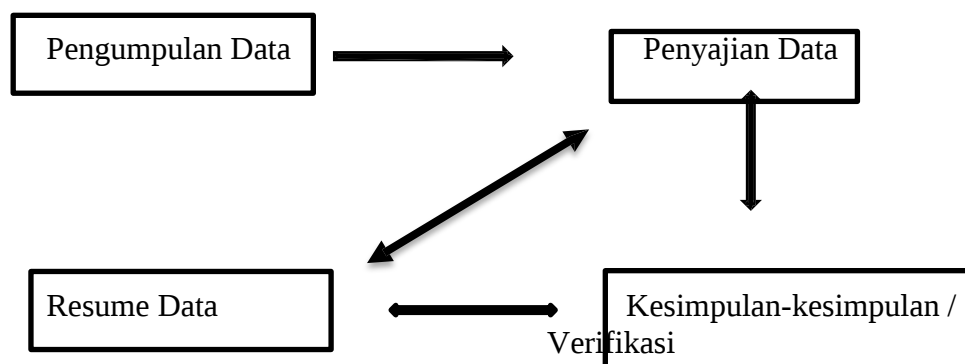
1. Tahap Persiapan:
 - a. Melakukan studi literatur untuk memahami konsep manajemen modern dan peningkatan kinerja SDM.
 - b. Menentukan lokasi dan subjek penelitian.
 - c. Menyusun instrumen penelitian seperti panduan wawancara dan observasi.
- a. Tahap Pengumpulan Data :

Melakukan wawancara, observasi, dan pengumpulan dokumen di Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra.

2. Tahap Analisis Data:
 - a. Menganalisis data menggunakan teknik analisis tematik.

3. Tahap Pelaporan :

Menyusun laporan hasil penelitian yang mencakup temuan utama, analisis, dan rekomendasi terkait peningkatan kinerja SDM melalui manajemen modern. Tiga alur aktivitas bersamaan terdiri dari analisis: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. (Miles Matthew B, 2009)



4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

penelitian ini bertujuan untuk menilai pengelolaan Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra, dengan fokus pada efektivitas program pendidikan berbasis metode Ummi, serta dampaknya terhadap masyarakat sekitar. Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen.

Pengelolaan Lembaga

Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra memiliki struktur organisasi yang jelas, dengan pengurus utama yang bertanggung jawab langsung atas visi dan misi lembaga. Program-program yang dilaksanakan, seperti pendidikan Al-Qur'an berbasis metode Ummi, didukung oleh tim pengajar yang terlatih. Berdasarkan wawancara dengan pengurus, visi lembaga adalah menjadi lembaga pendidikan Al-Qur'an yang terkemuka

yang mencetak geberasi penghafal Al Qur'an yang berakhlak mulia, cerdas dan bermanfaat bagi umat melalui metode pembelajaran yang efektif dan efesien..

Pengelolaan lembaga ini sangat sesuai dengan teori Manajemen Pendidikan Islam yang menyatakan pentingnya pengorganisasian yang jelas dan kepemimpinan yang efektif dalam mencapai tujuan pendidikan yang berbasis agama (Arifin, 2016). Pemisahan tugas antara pengurus dan pengajar juga mendukung kelancaran operasional lembaga. Selain itu, keberlanjutan lembaga sangat tergantung pada kualitas pengelolaan yang melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan strategis.

Efektivitas Program Pendidikan Metode Ummi

Metode Ummi digunakan secara konsisten dalam pembelajaran di Rumah Qur'an, dengan fokus pada pengajaran Al-Qur'an yang sistematis dan efektif. Hasil wawancara dengan guru menunjukkan bahwa metode ini memudahkan siswa dalam memahami bacaan dan tajwid Al-Qur'an. Observasi juga menunjukkan interaksi yang positif antara guru dan siswa, dengan adanya sesi pembelajaran yang intensif dan berkelanjutan. Data evaluasi menunjukkan tingkat kelulusan siswa mencapai 85%, yang mengindikasikan keberhasilan dalam pencapaian tujuan pendidikan. Penggunaan metode Ummi sejalan dengan teori Learning by Teaching yang menekankan bahwa metode pembelajaran yang interaktif dan melibatkan siswa dalam proses mengajar akan lebih efektif dalam menginternalisasi materi (Rashid and Khidmat, 2017). Keberhasilan program ini juga dapat dijelaskan dengan teori Pedagogi Kritis yang menekankan pentingnya pendekatan yang berorientasi pada pembelajaran aktif dan partisipatif, yang ditemukan dalam praktik pengajaran di Rumah Qur'an.

Dampak Keterampilan terhadap Masyarakat

Rumah Qur'an tidak hanya berfokus pada pendidikan, tetapi juga pada pemberdayaan keterampilan. Program-program sosial seperti pelatihan keterampilan bagi anak-anak dan pemuda di sekitar lembaga telah dilaksanakan dengan baik. Wawancara dengan masyarakat sekitar mengungkapkan bahwa lembaga ini memberikan dampak positif dalam meningkatkan keterampilan masyarakat dan memperkuat nilai-nilai sosial. Masyarakat merasa lebih terhubung satu sama lain, dengan adanya kegiatan bersama yang mempererat tali silaturahmi. Hasil ini konsisten dengan teori Pemberdayaan Sosial yang menyatakan bahwa lembaga pendidikan berbasis agama dapat memberikan dampak sosial yang berarti dengan melibatkan masyarakat dalam berbagai kegiatan yang memberdayakan (Suryana, 2015). Program pelatihan keterampilan di Rumah Qur'an menunjukkan relevansi teori ini dalam praktik, di mana lembaga pendidikan menjadi agen perubahan sosial yang signifikan di masyarakat.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Program

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan program di Rumah Qur'an antara lain: kualitas pengajaran yang disampaikan, dukungan penuh dari pengurus lembaga, serta keterlibatan aktif masyarakat dalam berbagai kegiatan. Faktor lainnya adalah adanya evaluasi berkelanjutan yang memungkinkan lembaga untuk terus memperbaiki program-program yang ada. Faktor-faktor ini sejalan dengan teori Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan yang menekankan bahwa keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas pengelola, pengajar, dan partisipasi masyarakat dalam mendukung proses belajar mengajar (Mansur, 2014). Selain itu, Theory of Organizational Effectiveness juga mendukung pentingnya peran evaluasi dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan (Dufour, 2016).

Persamaan dan Perbedaan dengan Lembaga Serupa

Dibandingkan dengan lembaga serupa lainnya di wilayah yang sama, Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra menunjukkan keunggulan dalam aspek kualitas pengajaran dan program tambahan. Meskipun ada lembaga lain yang juga mengajarkan Al-Qur'an, sebagian besar lembaga tersebut tidak memiliki program keterampilan yang terstruktur. Selain itu, keterlibatan masyarakat sekitar dalam Rumah Qur'an lebih aktif, yang mendukung keberlanjutan program.

Perbedaan ini menggambarkan bagaimana Rumah Qur'an memanfaatkan pendekatan holistik yang mengintegrasikan pendidikan dengan pemberdayaan sosial, yang menurut teori Social Capital memiliki dampak jangka panjang bagi kemajuan komunitas (Putnam, 2000). Keberhasilan Rumah Qur'an dalam mengintegrasikan kedua aspek ini membuktikan bahwa lembaga pendidikan berbasis agama dapat menjadi pusat pemberdayaan masyarakat yang berkelanjutan.

5. PENUTUP DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra berhasil melaksanakan program pendidikan berbasis metode Ummi dengan efisien dan memberikan dampak sosial yang signifikan terhadap komunitas sekitar. Dalam aspek pengelolaan lembaga, ditemukan bahwa adanya struktur organisasi yang jelas dan dukungan penuh dari pengurus serta guru berperan penting dalam keberhasilan program. Selain itu, penerapan metode Ummi dalam pembelajaran Al-Qur'an terbukti meningkatkan pemahaman siswa dalam membaca dan memahami Al-Qur'an secara lebih terstruktur.

Dampak yang dihasilkan dari program-program keterampilan juga menunjukkan kontribusi besar terhadap komunitas sekitar, sehingga mempererat hubungan sosial antar warga. Keberhasilan ini dapat dihubungkan dengan kualitas pengajaran yang diberikan, keterlibatan aktif masyarakat, dan evaluasi berkelanjutan terhadap program yang diterapkan.

Namun, meskipun penelitian ini memberikan gambaran yang cukup komprehensif, terdapat beberapa keterbatasan, terutama terkait dengan cakupan waktu yang terbatas dalam observasi dan wawancara yang hanya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Penelitian ini juga belum mencakup dampak jangka panjang dari program yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan waktu penelitian untuk menganalisis dampak jangka panjang dari program pendidikan dan pemberdayaan sosial di Rumah Qur'an Raudhatul Qur'an Al-Zahra. Penelitian juga dapat melibatkan jumlah informan yang lebih besar untuk mendapatkan pandangan yang lebih beragam dan mendalam terkait dengan efektivitas program. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor eksternal yang memengaruhi keberhasilan lembaga dalam melaksanakan programnya, seperti dukungan pemerintah atau perubahan sosial di masyarakat sekitar.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Scopindo Media Pustaka.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Pianda, D. (2018). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Maduningtias, L. (2020). The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance at PT. Transkom Indonesia in Tangerang. *PINISI Discretion Review*, 1(2), 65-72.
- Mamik, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Marschall, H. R., & Wilkinson, M. (2012). The Impact of Training on Employee Performance. *International Journal of Training and Development*, 16(1), 38-55.
- Mustafa, P. S., et al. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas dalam Pendidikan Olahraga*. Malang: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang.
- Kurniawan, D., & Sulisty, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Keagamaan: Studi Kasus pada Madrasah dan Rumah Qur'an*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 123-134.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Report for the Institute for Employment Studies.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization* (Revised ed.). Doubleday.
- Sinaga, O. S., et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.

- Sudirman, A., et al. (2020). The Impact of Work Discipline and Work Ethic on Teacher Performance at Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019.
- Surajiyo., Nasruddin., & Paleni, H. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. (2018). Kinerja Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutanto, A. (2016). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi. Jakarta: Kencana.
- Suwarto, S. (2020). Analisis Dampak Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai (Study Kasus Di BPSDM Provinsi Jambi).
- Sinambela, L.P., & Sinambela, S.(2019). Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sudaryo, Y., et al.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono.(2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono.(2021). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Alfabeta.
- Suriadi et al.(2021). BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Penerbit Adab.
- Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. Wiley.
- Wibowo, A. (2017). Manajemen Kinerja: Konsep, Teori, dan Aplikasi. Rajawali Pers.