

# ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA RUMAH YATIM DAN TAHFIDZ QUR'AN MADANI

Willy Hardian<sup>(1)</sup>, Dicky Maryono<sup>(2)</sup>  
<sup>(1)(2)</sup>Univesitas Teknologi Digital, Indonesia  
[willyhardian10521012@digitechuniversity.ac.id](mailto:willyhardian10521012@digitechuniversity.ac.id)

## ABSTRACT

This study discusses the analysis of human resource management (HR) in the institution of Rumah Tahfidz Qur'an Madan, including knowing the problems and impacts of human resource development in the Rumah Yatim and Tahfidz Qur'an Madani. The research method used is a qualitative descriptive method, the stages of research are by conducting field observations, interviews and documentation. The results of the research obtained are that the development of human resources at the Madani Orphanage and Qur'an is quite good, the Madani Orphanage and Qur'an Madani institution provides development training to teaching staff, namely by holding soft skills and hard skills development training such as public speaking training, writing training, English courses and others. The impact obtained from the results of the analysis are: Improving the Quality of Teaching, Developing Soft Skills. The challenges faced when providing development training include: Limited resources, need for continuous training and financial limitations.

**Keywords:** development, HR.

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk yang Allah ciptakan dengan sebaik-baiknya bentuk sebagaimana firman-Nya dalam AL-Qur'an Surah At-Tin ayat 4 yang Artinya : *“sungguh, Kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.”* (Q.S At-Tin : 4). Maka pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi, tak terkecuali lembaga pendidikan Islam seperti Rumah Quran. Rumah Quran merupakan organisasi yang berperan sentral dalam mendidik generasi penghafal Al-Quran yang berkualitas. Dalam Al-Quran, pentingnya pendidikan dan pembangunan manusia ditekankan dalam banyak ayat yang menekankan nilai-nilai ilmiah, pengembangan karakter, dan tanggung jawab pribadi terhadap ilmu dan kebaikan.

Dalam konteks Rumah Quran, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya fokus pada peningkatan kemampuan teknis dan akademik guru, tetapi juga mencakup pengembangan spiritual, moral, dan etika sesuai ajaran Islam. Al-Quran menekankan pentingnya pendidikan dalam membentuk manusia yang akhlak karimah (akhlak mulia), tanggung jawab dan disiplin, sebagaimana disebutkan dalam QS. Al-Mujadilah (58:-11), Artinya : *“....Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat...”*.

Maka dari itu sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi atau lembaga, hal ini karena perannya yang sentral. Oleh karena itu perlu ada perhatian lebih terhadap SDM agar semua elemen sistem yang terdapat dalam sebuah perusahaan/lembaga pendidikan dapat berjalan dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi konsep penting dalam bidang organisasi kelembagaan. Mengingat pesatnya perubahan lingkungan ekonomi dan teknologi serta meningkatnya persaingan global, pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci utama keberhasilan suatu perusahaan atau institusi (Riono, 2021). Hal ini mendorong organisasi untuk berinvestasi dalam mengembangkan kualitas dan keterampilan tenaga kerjanya sehingga mereka dapat lebih mempersiapkan diri dan beradaptasi

terhadap tantangan masa depan (Yasin, 2011). Pengembangan sumber daya manusia mengacu pada upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam suatu organisasi (Riono, 2021). Di era yang didominasi oleh inovasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi harus fokus pada pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian integral dari strategi pertumbuhan mereka. Melalui pelatihan, pendidikan dan pengalaman kerja, sumber daya manusia dapat ditingkatkan sehingga pegawai mampu menghadapi perubahan dan memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Purnaya, 2016).

Selain itu, pengembangan SDM juga membuka peluang baru bagi pengembangan karir karyawan. Dengan memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan kemampuan, karyawan mempunyai kesempatan untuk maju dalam organisasi dan menduduki posisi yang lebih tinggi (Hanggraeni, 2012). Hal ini memotivasi karyawan untuk tetap setia dan bekerja dengan baik karena mereka tahu bahwa jika mereka bekerja dengan baik, kemajuan karir akan segera terjadi. Pentingnya SDM juga tercermin dalam fungsi manajemen kinerja. Melalui proses penilaian dan umpan balik, SDM dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta memberikan peluang bagi perbaikan dan pengembangan lebih lanjut (Nainggolan, et al., 2022).

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang tepat sasaran akan membuahkan hasil yang baik bagi tenaga pendidik khususnya di Rumah Yatim dan Tahfidz Qur'an Madani. Karyawan dapat mengembangkan diri, memahami lebih dalam seluk beluk menjalankan pekerjaan, memahami perkembangan perusahaan, memahami tujuan yang ingin dicapai perusahaan, memahami bahwa diperlukan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan mudah. Memahami informasi yang disampaikan, mampu memahami segala kesulitan yang dihadapi sebuah lembaga non profit, mampu menjalin hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijakan dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi, mampu memahami sistem dan prosedur digunakan dalam melaksanakan tanggung jawab lembaga, mampu memahami dan melaksanakan dukungan lembaga dan menuntut jalannya sistem pendidikan agar segala tanggung jawab pimpinan atau manajemen terasa santai.

Dengan latar belakang diatas penulis tertarik untuk menganalisis pengembangan SDM yang berada di Rumah Yatim dan Tahfidz Qur'an Madani, Rumah Yatim dan Tahfidz Qur'an Madani adalah sebuah lembaga sosial yang memberikan pelajaran seperti menghafal Qur'an, tahsin dan tajwid. Selain dari program utama yakni tahfidz Qur'an Rumah Yatim dan Tahfidz Qur'an Madani memberikan kesempatan kepada seluruh santri untuk mengambil beasiswa kuliah setara S1. Dengan adanya program tersebut penulis tertarik untuk menganalisis bagaimana pengembangan SDM yang diberikan oleh lembaga kepada pihak terkait terutama dibagian tenaga pendidik atau biasa disebut karyawan. Selain dari pengembangan SDM penulis tertarik untuk menganalisis dampak dan problematika yang dihadapi oleh lembaga Rumah Yatim dan Tahfidz Qur'an Madani..

Pengembangan adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teknis, teoritis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dalam pandangan Andrew E, Dalam tulisan Sedarmayanti (2007: 164), dikatakan bahwa pengembangan memiliki arti suatu proses jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan teorganisir, dimana personil kepemimpinan mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum dan pengembangan diperlukan untuk mempersiapkan pegawai mengerjakan pekerjaan dimasa yang akan datang

Menurut (Tohardi, 2008 : 70) tujuan pengembangan adalah:

Produktivitas. Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, kareatechnical skill, human skill dan managerial skill karyawan akan semakin baik.

1. Efisiensi. Pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya

produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin kecil.

2. Kerusakan. Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kecelakaan. Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
4. Pelayanan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang lebih baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.
4. Moral. Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
5. Karier. Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik, promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
6. Konseptual. Dengan pengembangan, manajer akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill dan managerial skillnya lebih baik.
7. Kepemimpinan. Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationsnya lebih luas, motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
8. Balas Jasa. Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, intensif dan benefit) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
9. Konsumen. Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan.

Definisi pengembangan sumber daya manusia (SDM) menurut Dessler (2017) mengacu pada upaya organisasi untuk meningkatkan kualitas karyawannya dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Definisi ini mencakup beberapa poin penting:

1. Upaya organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan tanggung jawab organisasi untuk memastikan karyawan mempunyai peluang pengembangan. Organisasi berinvestasi dalam pengembangan SDM sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia mereka.
2. Meningkatkan kualitas staf. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas pegawai melalui pengayaan pengetahuan, keterampilan dan etos kerja. Dengan cara ini, organisasi dapat memiliki karyawan yang lebih kompeten dan berkualitas.
3. Meningkatkan pengetahuan. Pengembangan sumber daya manusia mencakup upaya peningkatan pengetahuan pegawai dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan pekerjaannya. Ini mungkin mencakup pengetahuan tentang produk, layanan, dan perkembangan di bidang tertentu.
4. Meningkatkan keterampilan. Selain pekerjaan atau pengetahuan, pengembangan SDM juga melibatkan peningkatan keterampilan karyawan agar dapat menjalankan fungsinya dengan lebih baik. Keterampilan ini dapat bersifat teknis, personal atau manajerial, tergantung pada kebutuhan masing-masing posisi.
5. Etos kerja. Pengembangan sumber daya manusia juga melibatkan penguatan etos kerja

pegawai, yakni nilai-nilai dan standar yang diterapkan dalam organisasi. Etos kerja yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berintegritas sehingga berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Menurut Tohardi (2008) tujuan pengembangan adalah: 1. Produktivitas. Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan akan meningkat. Menurut Tohardi (2008) tujuan pengembangan adalah: 1. Produktivitas. Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan akan meningkat.

Dari penjelasan di atas dapat dipastikan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses proaktif yang bertujuan untuk meningkatkan dan memperkuat kualifikasi tenaga kerja melalui pelatihan dan pendidikan yang tepat. Melalui pengembangan talenta, lembaga dapat membangun tim berkemampuan tinggi yang termotivasi dan siap menghadapi tantangan yang semakin berkembang.

Program pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kinerja kerja, mengurangi ketidakhadiran dan pergantian, serta meningkatkan kepuasan kerja. Dua jenis program latihan dan pembangunan pengurusan yang utama terdiri dari pada (Decenzo & Robbins: 1999), yaitu metode praktis (on the job training) dan teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (of the job training).

Menurut Noe, et al. (2016) "Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi." Secara teoritis dapat dipahami bahwa Pengembangan SDM mencakup berbagai strategi dan metode untuk mengoptimalkan potensi karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Melalui proses ini, karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi dalam berbagai aspek yang relevan dengan pekerjaan mereka, di antaranya:

1. Kemampuan. Meliputi peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih baik. Misalnya, melalui pelatihan dalam manajemen waktu atau kemampuan komunikasi yang efektif, karyawan dapat menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya.
2. Pengetahuan. Memperkaya pengetahuan karyawan dalam bidang yang relevan dengan pekerjaannya. Hal ini dapat mencakup pengetahuan tentang produk atau layanan perusahaan, perkembangan terkini dalam industri, atau perkembangan teknologi terbaru.
3. Keterampilan. Pengembangan keterampilan spesifik yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu. Contohnya, karyawan di departemen pemasaran dapat menghadiri pelatihan dalam pemasaran digital untuk meningkatkan keterampilan pemasaran online mereka.
4. Sikap. Memperbaiki sikap dan etika kerja karyawan agar lebih sesuai dengan budaya organisasi dan nilai-nilai perusahaan. Sikap positif dan karyawan yang bersemangat dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan demikian, definisi ini menegaskan bahwa pengembangan SDM adalah suatu proses berkelanjutan dan terencana untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas karyawan dalam rangka mencapai kinerja yang unggul, baik dari sisi individu maupun keseluruhan organisasi.

Prinsip-prinsip Utama Pengembangan SDM menurut Marayasa et al. Prinsip-prinsip utama Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup pendekatan yang berkesinambungan dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi serta pemberdayaan karyawan (Desler, 2017). Berikut adalah beberapa prinsip utama dalam pengembangan SDM:

1. Berkelanjutan. Pengembangan SDM adalah proses berkelanjutan yang terintegrasi dengan strategi bisnis jangka panjang organisasi.
2. Perencanaan. Pengembangan SDM memerlukan perencanaan yang matang untuk mengidentifikasi kebutuhan, sasaran, dan strategi yang tepat.
3. Berbasis Kinerja. Pengembangan SDM harus didasarkan pada analisis kinerja yang mendalam untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

4. Dukungan Manajemen. Pengembangan SDM memerlukan dukungan aktif dan komitmen dari manajemen tingkat atas
5. Individualisasi. Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan potensi yang berbeda. Pengembangan SDM harus disesuaikan dengan kebutuhan dan potensi individu, sehingga mendorong pertumbuhan dan perkembangan yang optimal.
6. Partisipatif. Melibatkan karyawan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi mereka (Tjiptoherijanto & Nagib, 2008).
7. Evaluasi dan Umpan Balik. Program pengembangan SDM harus dievaluasi secara teratur untuk mengevaluasi efektivitasnya
8. Keterkaitan dengan Tujuan Organisasi. Pengembangan SDM harus selaras dengan tujuan dan strategi organisasi secara keseluruhan.
9. Penggunaan Teknologi. Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM dapat membantu meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi dalam memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.
10. Fleksibilitas. Program pengembangan SDM harus dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan organisasi.

Menurut Rao (2016) Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah pendekatan terstruktur yang melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan program, implementasi pelatihan, serta pengukuran dan evaluasi hasilnya, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam organisasi.

Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah rangkaian kegiatan terencana dan terstruktur yang mencakup identifikasi kebutuhan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kinerja karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. (Marayasa et al, 2023)

Pengembangan SDM sangat diperlukan untuk dilakukan secara berkesinambungan dan terencana. Agar proses pengembangan dapat terlaksana dengan baik maka perlu ditetapkan suatu planing yang matang terkait pengembangan SDM. Program pengembangan SDM hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan. Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Sebelum penentuan metode maka ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam pelatihan dan pengembangan SDM (Siagian, 2008), yaitu: Penentuan Kebutuhan, Penentuan Sasaran, Penetapan isi program, Identifikasi prinsip prinsip belajar, Pelaksanaan program, Identifikasi manfaat dan penilaian pelaksanaan program

## METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2017) Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositive, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif kualitatif, data hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) yang bersifat kualitatif. Dalam penelitian ini menetapkan lokasi penelitian di Rumah Yatim dan Tahfidz Qur'an Madani yang berlokasi di Perumahan Kiara Sari Asri Jl. Kiarasari V no 22, Kel. Margasari, Kec. Buah Batu Kota Bandung, Jawa Barat, 40286. Teknik Pengumpulan Data Dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu Wawancara, Observasi dan Dokumentasi. sumber data dalam penelitian ini dikaji dari berbagai sumber buku, literatur-literatur, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis, artikel baik cetak maupun elektronik yang berkaitan dengan kegiatan lembaga.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan sumber daya manusia penting dalam membangun lingkungan pendidikan yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Alquran QS. Al-Mujadilah (58:-11), Artinya : “....Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat...”. Ayat ini menekankan pentingnya ilmu” sebagai sarana peningkatan kualitas individu dan masyarakat. Berdasarkan hasil pada penelitian ini diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia membutuhkan pengembangan sumber daya manusia, sebagaimana teori pengembangan sumber daya manusia (SDM) menurut Dessler (2017) mengacu pada upaya organisasi untuk meningkatkan kualitas karyawannya dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan. Rumah Yatim dan Tahfidz Qur'an Madani ini secara sistematis menawarkan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan soft skill dan keterampilan teknis staf Tenaga kependidikan. Beberapa pelatihan yang diberikan antara lain:

- 1) Pelatihan Public Speaking: Tenaga kependidikan dilatih untuk meningkatkan kemampuan komunikasinya agar lebih efektif dalam menyampaikan materi kepada seluruh santri.
- 2) Pelatihan menulis: Melalui program ini, tenaga kependidikan didorong untuk mengembangkan keterampilan menulis, yang dapat digunakan baik dalam kegiatan akademik maupun dalam penyusunan bahan ajar.
- 3) Kursus Bahasa Inggris: Pelatihan bahasa Inggris ditawarkan untuk memperluas wawasan dan membantu tenaga kependidikan mengakses literatur keagamaan dan pembelajaran bahasa asing.
- 4) Dauroh Tahfidz Qur'an: Melalui program ini, tenaga pendidik dapat memperoleh ilmu mengenai metode-metode mengafal Al-Qur'an yang lebih efektif.
- 5) Kursus menjahit: Kursus menjahit ini bertujuan agar tenaga kependidikan dapat meningkatkan keterampilan praktis juga dapat mendukung kemandirian ekonomi lembaga.

Secara umum pelatihan-pelatihan tersebut memberikan dampak positif terhadap pengembangan profesional tenaga kependidikan di Rumah Yatim dan Tahfidz Qur'an Madani. Salah satu dampak penting dari program pelatihan adalah peningkatan kualitas pengajaran. Tenaga kependidikan menjadi lebih percaya diri dan lebih mampu menyajikan materi melalui pelatihan public speaking dan menulis. Hal ini secara langsung mempengaruhi kemampuan santri dalam memahami dan memperoleh pengetahuan yang diberikan. Tenaga kependidikan juga lebih mampu menggunakan berbagai bahasa dan mengembangkan metode pengajaran yang kreatif, terutama melalui penggunaan bahasa Inggris sebagai keterampilan tambahan.

Pelatihan public speaking bagi tenaga kependidikan Rumah Yatim dan Tahfidz Quran Madani meliputi peningkatan kemampuan komunikasi, rasa percaya diri dan efisiensi dalam menyampaikan materi. Pelatihan ini membantu tenaga kependidikan menyampaikan materi dengan cara yang lebih jelas dan menarik, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran dan keterlibatan santri. Selain itu, keterampilan berbicara di depan umum berkontribusi terhadap pengembangan profesional tenaga kependidikan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia.

Dampak dari pelatihan menulis bagi tenaga kependidikan Rumah Yatim dan Tahfidz Quran Madani antara lain peningkatan keterampilan membaca dan menulis serta penyiapan bahan ajar yang lebih baik. Pelatihan ini membantu tenaga pendidikan menulis laporan, artikel, dan dokumen pendidikan yang lebih terstruktur dan berkualitas. Selain itu, kemampuan menulis yang baik juga meningkatkan profesionalisme dan reputasinya di bidang pendidikan, sekaligus memperluas kemampuannya dalam berkontribusi dalam penulisan publikasi ilmiah atau karya lainnya. Kursus pelatihan ini juga mendukung pengembangan keterampilan berpikir kritis dan kreatif, berguna dalam proses pengajaran.

Dampak kursus bahasa Inggris di lembaga Rumah Yatim dan Tahfidz Quran Madani

bagi tenaga kependidikan antara lain meningkatkan kemampuan bahasa asing, mendukung komunikasi internasional, dan memperluas akses terhadap sumber daya pendidikan global. Kursus ini membantu tenaga kependidikan memahami sastra asing, berinteraksi dengan tamu atau pelajar asing, dan berpartisipasi dalam konferensi atau pelatihan internasional. Selain itu, keterampilan bahasa Inggris meningkatkan profesionalisme dan daya saing, sekaligus memperkuat organisasi dalam membangun jaringan dan kolaborasi global.

Dampak dauroh tahfidz Quran (pelatihan metode menghafal Al-qur'an) terhadap tenaga kependidikan Rumah Yatim dan Tahfidz Quran Madani antara lain pemahaman yang lebih baik tentang metode menghafal yang lebih efektif dan efisien. Pelatihan ini membantu tenaga kependidikan menginstruksikan santri mengenai strategi memori yang sistematis dan terstruktur, serta meningkatkan kemampuan mereka dalam memotivasi dan mendukung hafalan Al-Qur'an. Selain itu, pelatihan ini meningkatkan kualitas pengajaran Al-Quran dan membantu menjaga kualitas hafalan para tenaga kependidikan itu sendiri, sehingga dapat lebih memberikan contoh yang baik dan menginspirasi siswa untuk menghafal Al-Quran.

Dampak penting dari kursus menjahit bagi Rumah Yatim dan Tahfidz Quran Madani antara lain meningkatkan keterampilan praktis yang dapat digunakan untuk meningkatkan pendapatan atau mendukung kemandirian ekonomi. Kursus ini juga membuka peluang usaha, memberikan keterampilan tambahan di luar pendidikan dan meningkatkan kreativitas dan keterampilan motorik. Selain itu, keterampilan menjahit dapat digunakan untuk kebutuhan internal lembaga, seperti menjahit seragam atau peralatan lainnya, sehingga memberikan manfaat ekonomi kepada tenaga kependidikan dan lembaga pendidikan.

Pengembangan soft skills seperti pelatihan berbicara di depan umum dan kelas bahasa Inggris membantu meningkatkan keterampilan interpersonal dan komunikasi tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan tidak hanya menjadi lebih efektif dalam berinteraksi dengan siswa, namun mereka juga lebih siap untuk bertindak sebagai mentor dan pelatih. Selain itu, pengembangan keterampilan menulis membantu meningkatkan profesionalisme dalam penyusunan laporan dan modul pembelajaran yang lebih sistematis dan terstruktur.

Dengan memberikan pelatihan kepada tenaga kependidikan Rumah Yatim dan Tahfidz Quran Madani, khususnya pelatihan public speaking, pelatihan menulis, kelas bahasa Inggris di luar provinsi, pelatihan metode menghafal Al-Qur'an, serta fasilitas menjahit dan ruang kelas lainnya, terdapat beberapa tantangan utama. khususnya, keterbatasan sumber daya, kebutuhan pelatihan berkelanjutan, dan keterbatasan finansial. Berikut penjelasan kendala tersebut :

- 1) Keterbatasan Sumber Daya, meliputi
  - a) Instruktur Berkualitas: Tidak semua fasilitas atau lokasi, terutama di luar provinsi, memiliki instruktur yang berkualifikasi dalam bidang public speaking, menulis atau bahasa Inggris. Mengirimkan pendidik ke lembaga yang memberikan pelatihan berkualitas memerlukan jaringan yang kuat dan sumber daya yang terbatas.
  - b) Infrastruktur fisik: Pelatihan menjahit atau pelatihan teknik yang lebih tinggi seringkali memerlukan peralatan khusus, yang mungkin tidak tersedia di semua lokasi atau fasilitas, terutama untuk pelatihan yang diselenggarakan pada tingkat di luar fasilitas induk.
- 2) Kebutuhan Pelatihan yang Berkelanjutan
  - a) Program Pelatihan Berkelanjutan: Pelatihan seperti metode public speaking, menulis atau menghafal Al-Quran memerlukan latihan terus menerus agar efektif. Namun, setelah pelatihan awal, sulit untuk menyelenggarakan kursus pelatihan lanjutan karena keterbatasan waktu dan aksesibilitas, terutama jika pelatihan diselenggarakan di luar provinsi atau dari organisasi eksternal. Menyediakan program yang berkelanjutan dapat menjadi tantangan untuk mempertahankan peningkatan keterampilan yang konsisten.
  - b) Fleksibilitas jadwal: Staf pengajar pada umumnya memiliki jadwal yang padat, sehingga penyelenggaraan pendidikan berkelanjutan baik di dalam maupun di

luar provinsi seringkali terkendala oleh keterbatasan waktu. Melibatkan mereka secara konsisten dalam program pelatihan akan sangat sulit tanpa keterlibatan yang sistematis.

### 3) Keterbatasan Finansial

- a) Biaya pelatihan dan perjalanan: Untuk pelatihan yang diberikan di luar provinsi, seperti kursus bahasa Inggris atau metode menghafal Al-Quran di institusi lain, biaya perjalanan, akomodasi dan biaya pengajar bisa sangat tinggi. Ini merupakan tantangan besar bagi organisasi dengan anggaran terbatas.
- b) Kurangnya anggaran untuk fasilitas dan materi pelatihan: Kelas menjahit atau pelatihan menulis memerlukan bahan dan peralatan yang mahal. Dalam beberapa kasus, pendanaan untuk materi pelatihan seperti mesin jahit, buku atau peralatan komputer mungkin melebihi anggaran yang tersedia.
- c) Kesulitan dalam menjalin kerjasama dengan lembaga lain: Pengiriman tenaga kependidikan untuk pelatihan ke luar provinsi atau lembaga lain seringkali memerlukan kerjasama formal. Dengan keterbatasan keuangan, sulit untuk membentuk kemitraan yang memerlukan biaya tambahan, seperti biaya pelatihan atau sertifikasi dari luar.

Secara keseluruhan, tantangan-tantangan ini mencerminkan rumitnya penyediaan pelatihan yang memadai bagi tenaga kependidikan Rumah Yatim dan Tahfidz Quran Madani. Keterbatasan sumber daya, kebutuhan akan pelatihan yang berkesinambungan dan keterbatasan finansial menjadi kendala utama dalam menjamin kualitas dan kesinambungan pelatihan, terutama bila menggunakan fasilitas pelatihan eksternal atau pelatihan yang diadakan di luar provinsi.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi pengembangan sumber daya manusia pada lembaga rumah Yatim dan Tahfidz Qur'an madani secara keseluruhan telah berjalan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan soft skill dan keterampilan teknis staf Tenaga kependidikan. Hasil Penelitian yang didapatkan yaitu pengembangan sumber daya manusia pada Rumah Qur'an Madani cukup baik, dikarenakan lembaga Rumah Yatim dan Tahfidz Qur'an Madani memberikan pelatihan pengembangan kepada tenaga pengajar yaitu dengan mengadakan pelatihan pengembangan soft skills dan hard skills. Seperti memberikan pelatihan kepada tenaga kependidikan Rumah Yatim dan Tahfidz Quran Madani, khususnya pelatihan public speaking, pelatihan menulis, kelas bahasa Inggris di luar provinsi, pelatihan metode menghafal Al-Qur'an, serta fasilitas menjahit dan ruang kelas lainnya. Adapun dampak yang diperoleh dari hasil analisis yaitu : Peningkatan Kualitas Pengajaran, melalui pelatihan-pelatihan tersebut memberikan dampak positif terhadap pengembangan profesional tenaga kependidikan di Rumah Qur'an Madani. Salah satu dampak penting dari program pelatihan adalah peningkatan kualitas pengajaran, peningkatan keterampilan membaca dan menulis serta penyiapan bahan ajar yang lebih baik, meningkatkan kemampuan bahasa asing, mendukung komunikasi internasional, dan memperluas akses terhadap sumber daya pendidikan global, pemahaman yang lebih baik tentang metode menghafal yang lebih efektif dan efisien, meningkatkan keterampilan praktis yang dapat digunakan untuk meningkatkan pendapatan atau mendukung kemandirian ekonomi. Tantangan yang di hadapi ketika memberikan pelatihan pengembangan berupa keterbatasan sumber daya, kebutuhan pelatihan yang berkelanjutan dan keterbatasan finansial.

Hasil kajian penelitian ini, mempunyai beberapa implikasi penting bagi institusi pendidikan lainnya, khususnya yang berkaitan dengan pembangunan staf tenaga kependidikan strategis. Beberapa dampak tersebut adalah :

- a) Pentingnya berinvestasi dalam pelatihan soft skill dan hard skill. pelatihan public speaking, menulis dan bahasa Inggris yang diadakan di Rumah Yatim dan Tahfidz Quran Madani mendemonstrasikan pengembangan soft skill dan hard skill berdampak



langsung pada peningkatan mutu pendidikan. Institusi pendidikan lain dapat belajar bahwa pelatihan terstruktur di bidang ini berperan penting dalam mengembangkan kapasitas pendidik dan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

- b) Membangun Program Pelatihan Berkelanjutan. Penelitian ini menyoroti perlunya pelatihan berkelanjutan. Institusi pendidikan lainnya juga harus merancang program pelatihan jangka panjang dan berkelanjutan yang memungkinkan para pengajar untuk terus mengembangkan keterampilan baru seiring dengan perubahan kebutuhan dan kemajuan teknologi. Hal ini penting untuk menjaga mutu pendidikan dalam lingkungan pendidikan yang dinamis.
- c) Pengelolaan sumber daya yang efektif. Tantangan terkait keterbatasan sumber daya di Rumah Yatim dan Tahfidz Quran Madani menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya yang efektif sangatlah penting. Institusi pendidikan lain perlu memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara lebih efisien. Hal ini dapat mencakup bekerja sama dengan lembaga eksternal, menggunakan teknologi untuk pelatihan online, atau menggunakan pelatih internal yang berkualifikasi.
- d) Pentingnya dukungan finansial dan kebijakan strategis. Kendala finansial pada pelatihan di Rumah Yatim dan Tahfidz Quran Madani menunjukkan bahwa dukungan finansial yang memadai sangat penting bagi keberhasilan program pengembangan sumber daya manusia. Institusi perlu mengalokasikan anggaran yang memadai untuk pelatihan, dan administrator perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung kelanjutan pengembangan fakultas.
- e) Membangun kapasitas guru untuk menghadapi tantangan masa depan: Perubahan yang cepat dalam dunia pendidikan mengharuskan guru untuk terus mengembangkan keterampilan baru untuk menghadapi tantangan masa depan. Pelatihan yang diberikan di Rumah Yatim dan Tahfidz Qur'an Madani menunjukkan bahwa guru dengan soft skill dan hard skill yang baik lebih siap menghadapi tantangan ini. Instansi lain harus memprioritaskan pembangunan yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan masa depan.

Implikasi ini menyoroti bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, meskipun menghadapi keterbatasan, mempunyai dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan yang diberikan. Institusi lain dapat mengadopsi strategi serupa untuk meningkatkan pengembangan fakultas.

Penelitian ini memberikan beberapa saran bagi Rumah Yatim dan Tahfidz Qur'an Madani yaitu perlu adanya penguatan program pelatihan berkelanjutan dikarenakan lembaga perlu memastikan kesinambungan pelatihan dengan jadwal yang terstruktur dan berkelanjutan agar peningkatan kompetensi tenaga pendidik dapat terus terjaga. Perlu adanya optimalisasi sumber daya internal dan eksternal. Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya, Rumah Yatim dan Tahfidz Qur'an Madani dapat memanfaatkan tenaga ahli internal sebagai pelatih, serta membangun kerja sama dengan lembaga eksternal guna mendukung pelatihan lebih lanjut. Juga pengelolaan finansial yang lebih efisien, lembaga perlu menyusun strategi pengelolaan keuangan yang efisien, seperti mencari alternatif pendanaan atau memanfaatkan teknologi untuk menekan biaya pelatihan tanpa mengurangi kualitas. Dengan menerapkan saran-saran ini, pengembangan sumber daya manusia di Rumah Yatim dan Tahfidz Qur'an Madani dapat menjadi lebih efektif dan berkelanjutan, mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini adalah adanya tantangan yang cukup besar dalam hal keterbatasan sumber daya, perlunya pelatihan berkelanjutan, dan kendala finansial. Pengembangan sumber daya manusia di lembaga ini sangat baik melalui pelatihan soft skill dan hard skill seperti kursus pidato, menulis, dan bahasa Inggris, namun keterbatasan sumber daya menghambat pelaksanaan pelatihan secara optimal. Selain itu, kebutuhan untuk memberikan pelatihan berkelanjutan memerlukan lebih banyak waktu dan sumber daya, namun

kendala keuangan sering kali membatasi kemampuan lembaga untuk terus memberikan pelatihan berkualitas kepada fakultas. Oleh karena itu, komitmen terhadap optimalisasi sumber daya dan pengelolaan keuangan yang efisien sangat penting untuk menjaga keberlanjutan dan efektivitas pengembangan sumber daya manusia di masa depan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Bariqi, Muhammad Darari. "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia." *Jurnal studi manajemen dan bisnis* 5.2 (2018): 64-69.
- Cahya, Agus Dwi, et al. "Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia." *YUME: Journal of Management* 4.2 (2021).
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15. Aufl. Global Edition). Harlow: Pearson.
- Maghfiroh, Anisatul. "Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7.1 (2021): 403-411.
- Maghfiroh, Anisatul. "Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7.1 (2021): 403-411.
- Marayasa, I. Nyoman, Endang Sugiarti, and Rini Septiowati. "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan Bersama." (2023).
- Mardhiyah, Rifa Hanifa, et al. "Pentingnya keterampilan belajar di abad 21 sebagai tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia." *Lectura: Jurnal Pendidikan* 12.1 (2021): 29-40.
- Maulyan, Feti Fatimah. "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review." *Jurnal Sains Manajemen* 1.1 (2019): 40-50.
- Maulyan, Feti Fatimah. "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review." *Jurnal Sains Manajemen* 1.1 (2019): 40-50.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., & Barry [et. al.] Gerhart. (2011). *Fundamentals of human resource management* (pp. 30-31). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2016). *Fundamentals of human resource management* (p.608). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta, 2019.
- Riniwati, Harsuko. *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press, 2016.
- Tjiptoherijanto, P., & Nagib, L. (2008). *Pengembangan sumber daya manusia: di antara peluang dan tantangan*. Yayasan Obor Indonesia.
- Tufa, Nun. "Pentingnya pengembangan SDM." *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 4.2 (2018).
- Ahmad Tohardi, 2007, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*(Pontianak: Mandar Maju),
- DeCenzo, D. A. & Robbins, S. P. (1999). *Human Resource Management*. (6th Ed.)(John Wiley and Sons, Inc., USA)
- Al-Qur'an dan Terjemahannya. 2008. Departemen Agama RI. Bandung: Diponegoro.
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.