

**PENERAPAN *DAQU METHOD* DALAM PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA (SDM) DI LEMBAGA PROGRAM PEMBIBITAN
PENGHAFAL AL-QUR'AN (PPPA) DAARUL QUR'AN SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Sosial (S.Sos.)



Oleh :

AMINATUL ABADIYAH

B74214036

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

JURUSAN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PENULISAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Aminatul Abadiyah

NIM : B74214036

Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Penerapan *Daqu Method* dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya

Dengan sungguh – sungguh menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri, kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 25 Januari 2018

Saya yang menyatakan,



Aminatul Abadiyah

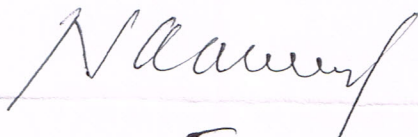
B74214036

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang telah ditulis oleh Aminatul Abadiyah, NIM : B74214036 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 25 Januari 2018

Pembimbing,



Drs. H. A. Isa Anshori, M.Si

NIP. 195304211979031021

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi Oleh **Aminatul Abadiyah** telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 01 Februari 2018

Mengesahkan,

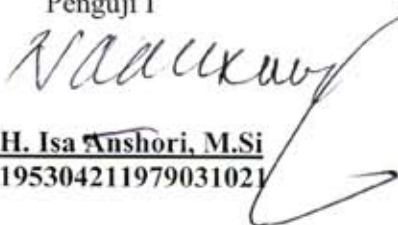
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dekan,



Dr. H. Rr. Suhartini, M.Si
NIP. 195801131982032001

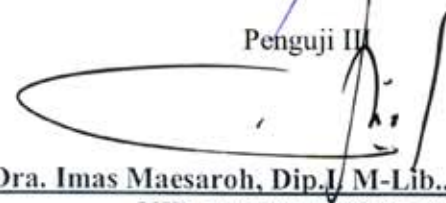
Penguji I


Drs. H. Isa Anshori, M.Si
NIP. 195304211979031021

Penguji II


Dr. Achmad Murtafi Haris, Lc, M.Fil.I
NIP. 197003042007011056

Penguji III


Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M-Lib., M.Lib., Ph.D
NIP. 196605141992032001

Penguji IV


Airlangga Bramavudha, MM
NIP. 197912142011011005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Aminatul Abadiyah
NIM : B74214036
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
E-mail address : aminatulabadiyah@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENERAPAN DAQU METHOD DALAM PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA (SDM) DI LEMBAGA PROGRAM PEMBIBITAN
PENGHAFAL AL-QUR'AN (PPPA) DAARUL QUR'AN SURABAYA.

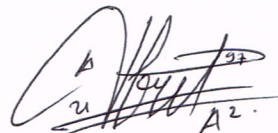
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 13 februari 2018

Penulis


(AMINATUL ABADIYAH)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Aminatul Abadiyah. 2018. Penerapan *Daqu Method* dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya.

Kata kunci : Penerapan, *Daqu Method*, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fokus masalah yang diteliti dalam penelitian ini yaitu proses penerapan *Daqu Method* dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya?

Metode yang dilakukan adalah kualitatif. Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam pengolahan data menggunakan triangulasi data dengan tujuan untuk menguji keabsahan data yang diperoleh. Selanjutnya, data dianalisis dimulai dengan memilah-milah data, menyajikan data secara keseluruhan, kemudian menarik kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh.

Hasil Penelitian yang diperoleh adalah Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya merupakan lembaga pengelola sedekah yang berkhidmad pada pembangunan masyarakat berbasis tahfizhul Qur'an yang dikelola secara profesional dan akuntabel. Lembaga ini menggunakan *Daqu Method* sebagai metode pengembangan pegawai. *Daqu method* merupakan metode pengembangan pegawai yang menggunakan pendekatan spiritual. Dalam hal ini metode pengembangan pegawai melalui *Daqu Method* selaras dengan metode pengembangan pegawai modern. Metode pengembangan pegawai modern yang dimaksud ialah teknik-teknik pengembangan pegawai dan model-model pengembangan pegawai. Teknik pengembangan pegawai yaitu teknik *on the job training* dan *off the job training*. Sedangkan model pengembangan pegawai yaitu model manajemen multi budaya, model *learning organization*, dan model *benchmarking*.

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJL.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Definisi Konsep.....	6
F. Sistematika Pembahasan.....	8

BAB II : KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	10
B. Kerangka Teori.....	15
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia	16
a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
c. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	17
d. Metode-Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	18

PENDAHULUAN

Al Qur'an adalah firman Allah swt yang diturunkan kepada Nabi Muhammad saw. Seseorang yang membacanya akan dinilai ibadah¹. Umat islam menjadikan Al-Qur'an sebagai sumber utama dalam kehidupan. Secara umum para ulama mendefinisikan Al-Qur'an sebagai firman Allah yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW melalui malaikat jibril dengan berbahasa arab. Al-Qur'an menjadi hujjah dan mu'jizat bagi Nabi Muhammad SAW. Al-Qur'an merupakan sumber aturan dan petunjuk bagi seluruh umat manusia dan terhimpun dalam mushaf dari surat al fatihah sampai dengan surat An-Nas yang di riwayatkan kepada kita secara *mutawatir*². Oleh karena itu, kita sebagai umat manusia harus menjaga dan mengamalkan Al-Qur'an.

Cara menjaga Al-Qur'an adalah dengan membaca dan menghafalkannya. Sebagaimana yang dilakukan oleh Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an. Lembaga ini adalah lembaga pengelolaan sedekah yang berkhitmad pada pembangunan masyarakat yang berbasis Tahfidzul Qur'an yang dikelola dengan profesional dan akuntabel. Bermula pada tahun 2003, Ustadz Yusuf Mansur berkhidmad untuk menciptakan kader-kader penghafal Al-Qur'an di Indonesia dengan

² Hammis Syafaq, dkk, *Pengantar Studi Islam*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), hal.52

Dalam hal ini, Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an memiliki manhaj yang berisi prinsip dan nilai-nilai yang menjadi panduan setiap insan Daarul Qur'an dalam mengembangkan dakwah Al-Qur'an ditengah masyarakat untuk menuju peradaban Qur'ani yaitu disebut dengan *Daqu Method*. *Daqu Method* juga termasuk salah satu Misi dari Daarul Qur'an. Dalam menjalankan *Daqu Method*, diharapkan identitas sebagai muslim baik dihadapan Allah SWT dibanding dengan negara lain jauh lebih berkualitas. *Daqu Method* merupakan budaya atau kebiasaan dan pembiasaan yang harus diamalkan oleh setiap sumber daya manusia yang ada di Daarul Qur'an. Dengan *Daqu Method* di harapkan dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia Daarul Qur'an untuk menjalankan kehidupan sehari-hari.

[illegible]

Menurut T Hani Handoko dalam bukunya Ah. Ali Arifin pengertian pelatihan dan pengembangan adalah berbeda. Pengembangan (*Development*) mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian³. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan didalam organisasi maupun lembaga untuk menjaga penerapan kinerja agar lebih efektif.

Keutamaan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi setiap individu, membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, dan meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas. Apabila pengembangan sumber daya manusia tidak diterapkan dalam lembaga atau organisasi, maka sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan tidak mampu untuk menampilkan dan

[digilib.uinsby.ac.id](#)

mengembangkan potensi atau keahlian yang mereka miliki dalam bidang masing-masing. Oleh sebab itu, dalam organisasi atau lembaga harus diadakan pengembangan sumber daya manusia. Seperti halnya yang diterapkan di lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an.

Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an dalam meningkatkan pengembangan pegawai salah satunya menggunakan cara penerapan *Daqu Method*. Dalam penerapan *Daqu Method* diharapkan para pegawai dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk membuat judul penelitian **“Penerapan *Daqu Method* dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya”**.

manusia (SDM) di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya.

- b. Untuk memenuhi syarat memperoleh gelar S1.

E. Definisi Konsep

Demi memperoleh kejelasan judul yang diangkat, yakni “Penerapan *Daqu Method* dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur’an (PPPA) Daarul Qur’an Surabaya”. Maka, disini akan dijelaskan tentang istilah yang terdapat didalam judul, antara lain:

Daqu method

Dari hasil pengumpulan data yang didapat, *Daqu Method* merupakan manhaj yang berisi prinsip dan nilai-nilai yang menjadi panduan setiap insan Daarul Qur'an dalam mengembangkan dakwah Al-Qur'an ditengah masyarakat untuk menuju peradaban Qur'ani. *Daqu Method* juga bisa disebut sebagai budaya atau pembiasaan yang dilakukan oleh setiap sumber daya manusia yang ada di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-qur'an (PPPA) Daarul Qur'an. *Daqu Method* bukan hanya sekedar wacana akan tetapi *Daqu Method* merupakan sebuah ajakan kepada semua umat untuk menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Belum semua pegawai menerapkan semua poin-poin dari *Daqu Method*, akan tetapi Direktur dan para pegawai lain selalu mengingatkan untuk mengajak dalam pembiasaan *Daqu Method*. Tujuan mengamalkan *Daqu Method* adalah akan berkaitan dengan hasil dari tujuan organisasi dan akan bermanfaat bagi pribadi

Pada bab ini menjelaskan hasil akhir penelitian mengenai simpulan, saran, rekomendasi, dan terakhir keterbatasan penelitian.



KAJIAN TEORITIK

Penelitian pertama yang relevan dengan judul ini adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia Perspektif Spiritual Management di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta. Penelitian ini disusun oleh Hanifah Alif Fitri dari jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga pada tahun 2015. Penelitian ini membahas tentang pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif spiritual manajemen di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Jenis data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka karena analisisnya non statistik. Dalam penelitian ini yang menjadi subyeknya adalah pimpinan, karyawan, dan donatur Yayasan Nurul Hayat.

Hasil dari penelitian ini adalah metode pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif spiritual management di Yayasan Nurul Hayat dibagi menjadi 3 (tiga) bagian, diantaranya: *pertama; training* (pelatihan), *job rotation* (rotasi jabatan), *coacing-counseling*. Selain itu, ada sistem lain yang digunakan oleh Yayasan Nurul Hayat untuk meningkatkan kinerja, meliputi: *reward* (penghargaan), *panishment* (hukuman), evaluasi kerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia dalam spiritual manajemen diterapkan oleh Yayasan Nurul Hayat guna membentuk karakter islami pada karyawan.

Penelitian kedua yang relevan dengan penelitian ini berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusi Berbasis Talenta Di Pondok Pesantren Al-Jihat Surabaya. Penelitian ini disusun oleh Siti Hasanatut Tholibah Al Qurratul Aini jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya pada tahun 2016. Penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik validitas data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi. Sedangkan teknik analisa data menggunakan teori Miles dan Huberman, dengan tiga pendekatan yaitu: reduksi data, dan penarikan kesimpulan (*verifikasi*).

Hasil dari penelitian ini adalah bentuk talenta-talenta yang dikembangkan di Pondok Pesantren Al-Jihat terdapat dua kategori talenta yaitu, Talenta seni musik dan talenta *public speaking*. Talenta seni musik terdiri dari rebana dan banjari. Sedangkan talenta public speaking terdiri dari MC dan jurnalistik. Sedangkan manajemen talenta dalam proses pengembangan sumber daya manusia menggunakan empat tahapan diantaranya adalah menetapkan kriteria talenta, melakukan rekrutmen dan

[illegible]

Hasil dari penelitian ini adalah strategi yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia meliputi strategi swadaya dan studi strategi eksternal. Strategi swadaya merupakan strategi pengembangan sumber daya manusia yang pelaksanaannya dipusatkan didalam lingkungan dan dikelola oleh pihak Yayasan Mustahiq Sendiri. Dalam realisasinya strategi swadaya di Yayasan Mustahiq diterapkan dalam tiga metode yaitu coaching conseling, rotasi jabatan, dan kegiatan keagamaan. Sedangkan strategi studi eksternal merupakan strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan diluar lingkungan Yayasan Mustahiq. Kegiatan strategi studi eksternal berupa pembelajaran organisasi⁷.

⁷ Chusniati, 2017, “ *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Dana Sosial Mustahiq Surabaya*”, Skripsi, jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya.

Tabel 2.1

PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN

No	Judul Penelitian	Nama Penulis/Tahun/Fakultas/Jurusan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dengan penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini
1	Pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif spiritual management di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta	Hanifah Alif Fitri/2015/Manajemen Dakwah/UIN Sunan Kalijaga	Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif diskriptif	Hasil dari penelitian ini adalah metode pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif spiritual management di Yayasan Nurul Hayat dibagi menjadi 3 (tiga) bagian, diantaranya: training (pelatihan) job	1. Sama-sama meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia. 2. Sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif	Penelitian ini lebih menekankan konsep sumber daya manusia dalam perspektif spiritual management, sedangkan penulis meneliti tentang penerapan Daqu Method dalam pengembangan sumber daya manusia.

				rotation (rotasi jabatan), coacing- counseling		
2.	Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Talenta di Pondok Pesantren Al-Jihat Surabaya	Siti Hasanatut Tholibah Al Qurratul Aini/2016/Manajemen Dakwah/UIN Sunan Ampel Surabaya	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus	Hasil dari penelitian ini adalah bentuk talenta-talenta yang dikembangkan di Pondok Pesantren Al-Jihat Surabaya dan manajemen talenta dalam proses pengembangan sumber daya manusia.	1. Sama-sama meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia 2. Sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif	Penelitian ini lebih menekankan tentang pengembangan sumber daya manusia berbasis talenta. Sedangkan penulis meneliti tentang penerapan Daqu Method dalam pengembangan sumber daya manusia

- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, karena alasan inilah beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama untuk tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Simamora dalam bukunya Ah. Ali Arifin pengembangan SDM mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pengembangan adalah:

Menurut Martoyo dalam bukunya M. Kadarisman manfaat atau faedah suatu program pengembangan SDM pegawai dalam

1). Understudy

2). *Job rotasi* dan kemajuan berencana.

[illegible]

3). *Coaching-Conseling.*

a) Metode pengembangan sumber daya manusia di kantor (*job-site*), diantaranya:

- (1) Pelatihan. Teknik pengembangan di kantor yang paling kuno adalah pelatihan (*coaching*) di mana pelatihan dan umpan balik diberikan kepada karyawan oleh supervisor langsung. Pelatihan meliputi sebuah proses pembelajaran melalui praktik (*learning by doing*) yang berlangsung terus-menerus.
- (2) Tugas atau pertemuan komite. Mengangkat karyawan yang menunjukkan potensi besar menjadi komite-komite penting dapat memperluas pengalaman karyawan dan dapat membantu untuk memahami kepribadian, persoalan, dan proses memimpin organisasi.

Pelatihan hubungan manusia, jenis pelatihan ini berupaya untuk mempersiapkan *supervisor* untuk menangani permasalahan dengan orang lain yang dibawa oleh

¹⁴ Robert L. Mathis dan John H. Jackson. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Salemba Empat, 2011). Hlm 364

Alasan mengapa para manajer gagal setelah dipromosikan menjadi manajer adalah kerja sama tim yang buruk dengan bawahan dan rekan kerja selain itu kurangnya pemahaman akan harapan, kegagalan pemenuhan tujuan-tujuan, kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tanggung jawab manajemen, dan ketidakmampuan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan rumah tangga.

Beberapa strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkembang sampai sekarang ini diantaranya yaitu:

Manajemne multi budaya (*pluralisme budaya*) adalah upaya untuk mengelola budaya yang berbeda-beda, memberdayakan sehingga dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi, baik

Peranan komunikasi berpengaruh penting dalam manajemen multi budaya. Oleh karena itu, diperlukan rekayasa model-model komunikasi yang sesuai dengan kasus yang dihadapi.

[illegible]

disebabkan karena kekurangmampuan membangun kepekaan budaya.

2) Model *Learning Organization*

Pengertian pembelajaran dalam bahasa Cina terdiri dari dua simbol “belajar” yang mempunyai arti “mengakumulasikan ilmu pengetahuan” dan simbol yang mempunyai arti “mempraktekkan terus menerus”. Pembelajaran bermakna penguasaan cara pengembangan diri. Oleh karena itu pembelajaran juga dapat diartikan mendapatkan suatu pengetahuan dengan mengikuti suatu alur yang sifatnya seumur hidup atau upaya untuk menguasai cara pengembangan diri seumur hidup¹⁵.

3) Model *Benchmarking*

Istilah dari *benchmarking* adalah patok kuda. Patok kuda adalah sebuah proses belajar yang berlangsung secara sistematis dan terus menerus pada setiap bagian dari perusahaan. Tujuan utama *benchmarking* adalah menemukan kunci atau rahasia sukses dan kemudian mengadaptasi dan memperbaikinya untuk diterapkan pada perusahaan atau lembaga yang melaksanakan benchmarking.

f. Teknik-teknik pengembangan SDM

¹⁵ Tjutju Yuniarsih. Dan Suwartono. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Iau Penelitian)*. (Bandung: Alfabeta.2013). Hlm. 43

1) Metode praktis (*on the job training*)

a) Rotasi jabatan

¹⁶ Ah. Ali Arifin, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), hal. 76-78

¹⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1996), hal. 112

memonitor, mengawasi, dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan.

Keuntungan *job rotasi* antara lain pegawai mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antara pegawai, menentukan jenis pekerjaan yang sangat diminati oleh pegawai, mempermudah menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjasebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi pegawai¹⁹.

b) Coaching

Coaching adalah langkah-langkah mengajarkan pengetahuan dan ketrampilan-ketrampilan kepada pegawai bawahan. *Coaching* dilakukan dengan pengawasan langsung yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. *Coaching* menggunakan waktu yang lama dan pelaksanaannya langsung pada area pekerjaan²⁰. Manajer memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka²¹.

c) Magang

¹⁹ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2006), hal. 68

²⁰ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2006), hal. 68

²¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1996), hal. 112

d) Instruksi pekerjaan

e) Penugasan sementara

2) Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*)

²⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1996), hal. 113

a) Faktor-Faktor yang mempengaruhi suatu metode ataupun teknik

- Teknik-teknik *of the job*, dengan pendekatan ini karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan menananggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Dan tujuan utama teknik presentasi (penyajian) informasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta.

(1) Metode studi kasus

[illegible]

(2) Kuliah dan Presentasi Video

(3) Studi sendiri (*self study*)

²⁷ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009) hal. 255

²⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1996), hal. 115

(4) *Role Playing*

(5) Konperensi

(6) *Business Games*

³¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1996), hal. 116

(7) Vestibule Training

(8) Program-program pengembangan eksekutif

[illegible]

awal setiap peserta. Instruksi-instruksi dipersiapkan oleh para ahli dari berbagai ilmu. Para ahli dari psikologi pendidikan yang bekerja pada pengembangan cara-cara pengajaran, spesialis bidang tertentu menyusun teks dan kasus³².

(11) *Outdoor Oriented Program*

Program ini biasanya dilakukan di wilayah terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan diluar kantor dengan kemampuan di ruang kelas. Program ini dikenal dengan istilah outing seperti, arung jeram, mendaki gunung, kompetisi tim, dll³³.

g. Metode Pengembangan

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan, maupun oleh konsultan perusahaan. Program pengembangan ini ditetapkan oleh penanggungjawab yang ada dalam perusahaan, yaitu manajer SDM dengan tim atau divisi pengembangan SDM di antaranya ialah metode pendidikan (*education*) dan metode pelatihan (*training*). Pendidikan dan pelatihan sering disebut sebagai investasi perusahaan dibidang pengembangan SDM. Oleh karena

³² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1996), hal. 112-116

³³ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009) hal. 257

1) Metode Pendidikan (*Education*)

Metode pendidikan sebagai suatu metode pengembangan untuk karyawan manajerial. Tenaga manajerial adalah mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain. Metode-metode yang digunakan berbeda dengan metode-metode untuk karyawan operasional hal ini disebabkan oleh karakteristik keperibadian untuk para manajer berbeda dengan karyawan operasional.

Metode pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya

2. Perspektif islam

حَدَّثَنَا حَجَّاجُ بْنُ مِنْهَالٍ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ قَالَ أَخْبَرَنِي عَلْقَمَةُ بْنُ مَرْثَدٍ سَمِعْتُ سَعْدَ بْنَ عُبَيْدَةَ عَنْ أَبِي عَبْدِ الرَّحْمَنِ السُّلَمِيِّ عَنْ عُثْمَانَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ خَيْرُكُمْ مَنْ تَعَلَّمَ الْقُرْآنَ وَعَلَّمَهُ قَالَ وَأَقْرَأَ أَبُو عَبْدِ الرَّحْمَنِ فِي إِمْرَةِ عُثْمَانَ حَتَّى كَانَ الْحَجَّاجُ قَالَ وَذَلِكَ الَّذِي أَفْعَدَنِي مَفْعِدِي هَذَا

Telah menceritakan kepada kami Syu'bah ia berkata, Telah
mengabarkan kepadaku 'Alqamah bin Martsad Aku

[illegible]

Dalam hadist di atas menjelaskan tentang belajar dan mengajar Al-Qur'an. Belajar untuk mengetahui ilmu al-qur'an maupun ilmu pengetahuan. Seorang muslim tugasnya tidak hanya belajar akan tetapi juga mengamalkan ilmu yang sudah didapatkan. Dengan mengamalkan ilmu, maka pada hakikatnya ilmu kita akan semakin bertambah. Ilmu membuat seorang dapat berfikir dengan jernih, ilmiah, maupun logis. Oleh karena itu, seorang dapat mengambil keputusan dengan baik, apabila dapat berfikir dengan baik pula. Seperti yang dijelaskan dalam hadist dibawah ini:

digilib.uinsby.ac.id

“Telah menceritakan kepada kami Abdurrazaq telah mengabarkan kepada kami Ats Tsauri dari Qais bin Muslim dari Thariq bin Syihab dari Abu Musa Al Asy'ari ia berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam mengutusku untuk (menjadi juru dakwah) kepada kaumku. Ketika musim haji tiba, Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam pergi melaksanakan haji dan aku juga pergi melaksanakan haji. Ketika beliau istirahat di Abthah aku menemui beliau, dan beliau pun bertanya kepadaku: "Wahai Abdullah bin Qais, dengan bacaan apa kamu mengucapkan Ihlal (niat masuk haji)?" saya menjawab, "LABBAIKA BIHAJJIN KA HAJJI RASuULILLAH SHALLALLAHU 'ALAIHI WASALLAM (Ya Allah aku menyambut panggilan-Mu untuk melaksanakan haji sebagaimana hajinya Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam)." Beliau bersabda: "Bagus!" Kemudian beliau bertanya lagi: "Apakah kamu membawa binatang hadyu (binatang korban yang dikhususkan untuk haji)? Aku

menjawab: tidak, aku tidak membawanya. lalu beliau berkata kepadaku: "Pergilah kamu, thawafilah di ka'bah lalu lakukanlah sa'i antara shafa dan marwah lalu bertahallullah kamu! Maka aku pergi dan aku kerjakan apa yang diperintahkan kepadaku, lalu aku menjumpai seorang wanita dari kaumku lalu dia mengeramasi rambutku dengan sampo, kemudian aku berihlal untuk melaksanakan haji pada hari tarwiyah. Dan aku senantiasa berfatwa (menjawab pertanyaan) kepada orang-orang dengan apa yang Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam perintahkan kepadaku, hingga beliau meninggal kemudian juga pada zaman abu bakar radliallahu 'anhu. Kemudian pada zaman umar radliallahu 'anhu ketika aku sedang berdiri dekat hajar aswad atau makam ibrahim, dan aku sedang berfatwa kepada orang-orang dengan apa yang Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam perintahkan kepadaku, lantas datang seseorang kepadaku, ia membisikiku dengan berkata: "Janganlah kamu terburu-buru dengan fatwamu, karena amirul mukminin telah mempunyai kebijakan yang baru tentang manasik ini". Lalu aku berkata: wahai masyarakat, barangsiapa yang telah melaksanakan dari apa yang telah aku fatwakan, maka hendaklah dia tangguhkan karena amirul mukminin datang untuk melaksanakan haji, maka

Dalam hadits di atas menjelaskan, seorang pemimpin harus berani mengambil keputusan dalam setiap masalah yang ada. Pemimpin mengambil kebijakan untuk para bawahannya. Oleh karena itu, bawahannya harus mengikuti perintah dari atasan.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dalam arti usaha berencana meningkatkan kualitas pegawai yang berorientasi kemajuan sumber daya manusia jelas memperoleh landasannya seperti bunyi surat al-Hasyr ayat 18

Ayat di atas menjelaskan tentang keharusan bagi setiap pribadi, organisasi, atau lembaga Islam membuat program untuk mencapai kejayaan umat Islam. Kejayaan umat islam artinya kemajuan masa depan hanya bisa dicapai dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, ayat tersebut menekankan atau menjelaskan perlunya pengembangan sumber daya manusia.

[illegible]

1. Jenis data

a. Data primer

b. Data sekunder

³⁹ Burhan Bungin, *Metodelogi Penelitian Sosial*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), hal. 128.

Sumber data adalah salah satu hal yang paling vital dalam penelitian⁴¹. Dari sumber data ini peneliti dapat memperoleh keterangan yang berguna untuk mendukung proses deskripsi dan analisa masalah penulisan. Adapun data yang nantinya akan dipakai untuk melengkapi data tersebut adalah informan, yaitu orang-orang yang memberikan informasi tentang segala yang terkait dalam penelitian.

Tahap penelitian adalah gambaran perencanaan keseluruhan penelitian, pengumpulan data, hingga laporan data. Menurut *Moleong* tahap-tahap pelaksanaan ada tiga tahap yaitu: tahap sebelum ke lapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisis data.⁴² Dalam penelitian ini tahap yang ditempuh sebagai berikut:

Merupakan tahapan yang perlu dipersiapkan peneliti sebelum berada dilapangan, pada tahapan ini meliputi:

⁴² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 127.

e. Mencari dan Memilih Sumber Informan

Dalam mencari dan memilih sumber informan peneliti mencari orang yang paling mengetahui tentang proses *Daqu Method* yang ada di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an Surabaya.

Pada tahap ini tidak hanya fisik yang diperlukan, tetapi juga harus menyiapkan segala macam perlengkapan yang diperlukan. Seperti alat tulis (buku, pensil atau *ball point*, dan pedoman wawancara) dan juga alat perekam (*handphone*, dan kamera foto) untuk pengumpulan data.

Agar penelitian berjalan dengan lancar, peneliti berusaha menjaga komunikasi, sikap, dan tingkah laku dengan cara jujur, bersahabat, simpatik, empatik, dan mematuhi segala bentuk aturan

yang sudah diterapkan. Dengan melakukan hal tersebut akan menciptakan hubungan yang baik antara peneliti dan subyek penelitian, sehingga informasi yang di dapat akan maksimal.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Tahap pekerja lapangan merupakan tahap yang sebenarnya dalam proses penelitian. Selama dilapangan peneliti harus menyiapkan bahan-bahan perlengkapan alat instrumen penelitian dan alat perekam.

a. Memahami Latar Penelitian dan Tahap Persiapan

Pada tahap awal ini peneliti melakukan observasi secara latar terbuka dan latar tertutup ketika memasuki lapangan penelitian. Peneliti harus memperhatikan penampilan fisik ketika akan melakukan wawancara dan observasi. Selain menjaga penampilan fisik peneliti juga mempersiapkan diri secara psikis dan mental ketika melakukan interview kepada narasumber agar tidak terlalu tegang.

b. Memasuki lapangan

Ketika peneliti memasuki lapangan harus menjalin hubungan baik dan menjaga keakraban dengan subyek penelitian. Adanya hubungan yang baik antara peneliti dan subyek penelitian menyebabkan tidak lagi ada dinding pemisah di antara keduanya. Dengan demikian subyek peneliti dengan sukarela dapat menjawab pertanyaan atau memberikan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Informasi yang di dapat dari subyek penelitian di pelajari terlebih dahulu sehingga akan mendapatkan informasi yang valid.

a. Metode Wawancara (*Interview*)

⁴⁴ Haris Herdiansyah, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hal. 118.

- 1) Lokasi kantor Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an Surabaya.
- 2) Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an Surabaya dalam rangka melakukan aktivitas kegiatan.
- 3) Materi pengembangan yang diberikan Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an Surabaya.
- 4) Metode pengembangan yang diberikan Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an Surabaya.
- 5) Kualitas instruktur atau pengajar di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an Surabaya.

a. Metode Dokumentasi

[illegible]

1. Mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan kepada narasumber yang bersangkutan yaitu manajer dan jajaran Pegawai yang ada di PPPA Daarul Qur'an Cabang Surabaya.
2. Mengeceknnya dengan berbagai sumber data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.
3. Memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.

Maka dengan demikian, penelitian ini tidak cukup hanya mengandalkan data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan, melainkan melalui sumber diluar obyek penelitian guna sebagai materi pelengkap bagi data yang diperoleh lapangan.

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Kemudian mengorganisasikan data ke dalam bentuk kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat

Adapun teknik-teknik analisis data menurut Jonh W Creswell dalam bukunya *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*⁵¹ antara lain yaitu:

Mengumpulkan data yang diperoleh dari data primer maupun data sekunder. Selama penelitian berlangsung, seluruh pembicaraan pada saat pengumpulan data akan didokumentasikan. Mendokumentasikannya berupa rekaman suara, foto-foto saat wawancara, foto-foto dokumentasi

⁵¹ Intan Retni Puspita, 2016, “Program-Program Korean Cultural Center dalam Mengkomunikasikan Budaya Korea Selatan Di Indonesia”, Skripsi, Jurusan Komunikasi Bidang Public Relations, Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Mercu Buana Jakarta.

untuk keperluan dokumen. Pendokumenan ini diperuntukkan sebagai bukti bahwa penelitian ini dilakukan dengan sebenar-benarnya.

3. *Data Display*

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya peneliti mendisplaykan data. Tampilan data ini bertujuan untuk *double chek* data data yang sebelumnya telah direduksi. Bertujuan untuk menetapkan kelengkapan atau masih ada data yang perlu di perbaiki. Mendisplaykan data berarti mengordinasi data, menyusun data dalam bentuk suatu pola hubungan sehingga semakin mudah dipahami. Bentuk display data yang sering digunakan dalam penyajian data kualitatif berbentuk teks naratif. Selain dengan teks naratif juga bisa berupa grafik, matrik, *network*

(jejaring kerja) dan *chart*. Untuk lebih memahami data yang di display peneliti melakukan pengujian apa saja yang diperoleh dilapangan dan didukung dengan data yang di temukan. Dengan demikian, hasil dari data display ini mampu memudahkan peneliti dalam upaya pemaparan dan penegasan kesimpulan.

4. Kesimpulan dan Verivikasi Data

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Sehingga perlu dilakukan verifikasi data temuan yang diperoleh saat penelitian dilapangan. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga diteliti menjadi jelas⁵².

⁵² Sugiono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 246-252.

HASIL PENELITIAN

1. Sejarah Berdirinya Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an

Bermula pada tahun 2003, Ustadz Yusuf Mansur berkhidmat untuk menciptakan kader-kader penghafal Al-Qur'an di Indonesia dengan membentuk Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA Daarul Qur'an). Ustadz Yusuf Mansur memulainya dengan mengasuh beberapa santri rumah tahfidz, kemudian berkembang menjadi Ribuan Santri yang berada di Indonesia.

Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an ini di mulai dari sudut sempit Mushola Bulak Santri yang bersebelahan dengan makam desa. Mushola Bulak Santri merupakan tempat pertama memulainya aktivitas untuk mengusung visi dan cita-cita besar.

Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an berkonsentrasi dalam upaya membangun kesadaran masyarakat untuk kembali kepada Al-Qur'an. Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an menciptakan program-program yang bertujuan untuk membibit dan mencetak penghafal Al-Qur'an.

Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an membangun gerakan Rumah Tahfidz di dalam dan di luar negeri. Dalam program dakwah dan sosial Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an juga terlibat dalam pembangunan kemandirian dan pengembangan masyarakat berbasis Tahfidzul Qur'an. Pembangunan kemandirian dan pengembangan masyarakat melalui bantuan beasiswa, kemanusiaan, kesehatan, dan pengembangan masyarakat. Dengan program kreatif, berbudi dan tepat sasaran. Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an terus dipercaya masyarakat sebagai mitra pengelola sedekah dalam membangun bangsa berbasis Tahfidzul Qur'an.

[illegible]

Dalam Penelitian ini, peneliti mengambil objek Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Cabang Surabaya. Lembaga ini berdiri pada tahun 2012. Akan tetapi, sebelum berdirinya Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an di Surabaya, terlebih dahulu berdiri Lembaga Wisata Hati. Lembaga Wisata Hati terletak di Ketampon belakang Rumah Sakit (RS) Darmo⁵³. Lembaga Wisata Hati mempunyai jama'ah yang bersifat nasional. Lembaga Wisata Hati sudah tersebar di Indonesia, salah satunya di Jawa Timur dan kantornya ada di Surabaya. Meskipun Lembaga Wisata Hati dan Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an berbeda nama lembaga akan tetapi, yang mendirikan adalah satu orang yang sama yaitu Ustadz Yusuf Mansur. Jadi, Lembaga Wisata Hati ini sering beberapa kali mengadakan acara bersama dengan Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Cabang Surabaya.

berdirinya Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (Daarul Qur'an di Surabaya, terlebih dahulu berdiri Lembaga Wisata Hati terletak di Ketampon belakang Rumah Saki Darmo⁵³. Lembaga Wisata Hati mempunyai jama'ah yang bernasional. Lembaga Wisata Hati sudah tersebar di Indonesia, satunya di Jawa Timur dan kantornya ada di Surabaya. Me Lembaga Wisata Hati dan Lembaga Program Pembibitan Penghafal Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an berbeda nama lembaga akan tetapi mendirikan adalah satu orang yang sama yaitu Ustadz Yusuf M. Jadi, Lembaga Wisata Hati ini sering beberapa kali mengadakan

nasional. Lembaga Wisata Hati sudah tersebar di Indonesia, satunya di Jawa Timur dan kantornya ada di Surabaya. Me Lembaga Wisata Hati dan Lembaga Program Pembibitan Pengha Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an berbeda nama lembaga akan tetapi mendirikan adalah satu orang yang sama yaitu Ustadz Yusuf M Jadi, Lembaga Wisata Hati ini sering beberapa kali mengadakan

Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an adalah Lembaga pengelola sedekah yang berkhidmad pada pembangunan masyarakat berbasis tahfidzul Qur'an yang dikelola secara profesional dan akuntabel. Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

Membangun masyarakat madani berbasis Tahfidzul Qur'an untuk kemandirian ekonomi, sosial, budaya, dan pendidikan bertumpu pada sumberdaya lokal yang berorientasi pada pemuliaan Al-Qur'an.

- 1) Menjadikan Tahfidzul Qur'an Sebagai budaya hidup masyarakat Indonesia.
- 2) Mewujudkan kemandirian ekonomi, pangan, pendidikan, dan kemandirian teknologi berbasis Tahfidzul Qur'an.
- 3) Menjadikan Indonesia bebas buta Al-Qur'an.

[illegible]

3. *Daqu Method*

- Sholat Berjama'ah dan Jaga Hati, Jaga Sikap
- Tahajjud, Dhuha dan Qobliyah, Ba'diyah
- Menghafal dan Tadabbur Al-Qur'an
- Sedekah dan Puasa Sunnah
- Belajar dan Menghafal
- Do'a, Mendoakan dan minta Dido'a
- Ikhlash, Sabar, Syukur, dan Ridho

4. Struktur Organisasi

Badan Pengurus Daarul Qur'an

Dewan Syariah : KH Ahmad Kosasih, MA.

Ketua : M. Anwar Sani

Wakil Bendahara : Nur Diana Dewi

Kepala Cabang & Marketing Galery (MG) : Eron Ashari (Bandung), Wiriantono (Makassar), Nahar Zainudin (Surabaya), Ivan Mahendra (Malang), Maulana Kurnia (Yogyakarta), Dwi Frihanto (Semarang) Diki Alaudin (Bogor), Ust. Rochimi (MG Cirebon) Irfan Yudha S (MG Pusat), Beni Ardila (MG Jambi), Fadillah (MG Lampung)

Surabaya:

HRD & Keuangan : Kholila Hidayati

Dalam penyajian data ini, peneliti akan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk membantu keabsahan data atau kevaliditasan data yang disajikan. Adapun data yang diperoleh dari penelitian ini yaitu mengenai Penerapan *Daqu Method* dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya. Dalam penyajian data ini, peneliti akan menyajikan data tentang pegawai di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya, Penerapan *Daqu Method*, model pengembangan sumber daya manusia, manfaat pengembangan sumber daya manusia, tujuan pengembangan sumber daya manusia.

Setiap lembaga pasti membutuhkan sumber daya manusia atau pegawai. Pegawai adalah orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi sebagai kontributor potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, visi, misi organisasi. Pegawai

Pegawai yang menjadi bagian dari Lembaga Program Pembibitan Penghafal Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an sudah menerapkan *Daqu Method*. Seperti yang dipaparkan oleh Pak Nahar Zainuddin selaku Manajer Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya.

Dari penjelasan yang di jabarkan oleh manajer bahwasannya dalam menerapkan *Daqu Method* sebagian pegawai ada yang sudah menerapkan ada beberapa yang belum menerapkan. Tugas sesama adalah saling mengingatkan.

⁵⁶ Hasil wawancara dengan Ustadz Alfaroby Alhafidz selaku korda RTC 1 Jatim di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari kamis 04 Januari 2018 pukul 10:32

2. Penerapan *Daqu Method*

“Amalan keseharian karena, isi-isinya juga sebenarnya amalan-amalan keseharian yang itu mungkin ada beberapa poin yang jarang dilakukan, nah itu dilakukan oleh pimpinan-pimpinan dan akhirnya dibuat sebuah aturan atau daqu method yang inputnya adalah agar semua insan yang ada di bawah naungan daarul qur'an itu melaksanakan amalan-amalan itu. Jadi dibingkai dalam sebuah nama yaitu daqu method”.⁵⁷

⁵⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh Manajer dijelaskan bahwa *Daqu Method* itu merupakan amalan-amalan yang dijadikan sebagai aturan kerja. *Daqu Method* merupakan amalan yang sudah menjadi peraturan dan sebagian SOP (Standart Operasional Prosedur) yang ada di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an. Pimpinan mengesahkan dan mewajibkan kepada semua insan yang ada di Lembaga Program Pembibitan Daarul Qur'an untuk menerapkan *Daqu Method*.

“Jadi level apapun di daarul qur’an entah itu ob maupun pimpinan tertinggi atau level tengah, semua harus menjalankan daqu method itu”⁵⁹

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh Manajer dijelaskan bahwa tidak ada batasan pegawai yang menerapkan *Daqu Method*.

⁵⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari Rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

Semua insan yang menjadi bagian dari PPPA Daarul Qur'an sudah menerapkan *Daqu Method*. Sebagai seorang manajer selalu mengingatkan tentang *Daqu Method*.

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh Manajer dijelaskan bahwa modul ada di Rumah Tahfidz. Bagi pegawai ini diterapkan dengan kesadaran.

⁶⁰ Hasil wawancara dengan Ustadz Alfaroby Alhafidz selaku korda RTC 1 Jatin Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari kamis 04 Januari 2018 pukul 14:54

⁶¹ Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

pahalanya luar biasa, banyak orang tau, tapi banyak yang tidak melakukan juga, karena faktor lingkungan, karena faktor lingkungan itu sangat mempengaruhi. ketika kita ada dilingkungan seperti ini kita didukung internal mengarahkan daqu method seperti ini ya kita lakukan. karena kalau kesadaran akan pahala kurang kuat ya kita ingatkan. kemudian didorong lagi dengan lingkungan, lingkungan didorong lagi dengan oleh kebijakan itu kan keren, lama-lama akan muncul sebuah kebiasaan dari itu."⁶²

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh Manajer dijelaskan walaupun tidak ada pengarahan dari atasan para pegawai haru tetap mengamalkan. Akan tetapi, sebagai seorang manajer beliau selalu mengingatkan pegawai dalam setiap saat.

“Untuk tim disini selain dipampang didinding untuk mengingat, kita juga saling mengingatkan. Ketika jam2 sholat ketika terdengar adzan ini ya langsung berangkat. Yang perempuan langsung wudlu yang cowok langsung kemasjid. Ketika cowok-cowok tidak ada dikantor ya sholat jama'ah diluar, tahajjudnya, dhuhanya, qobliyah bakdiyahnya.”⁶³

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh Manajer dijelaskan bahwa tulisan *Daqu Method* telah dipasang di dinding sebagai pengingat. Akan tetapi sesama para pegawai juga saling mengingatkan. Lembaga juga mengadakan kajian setiap kamis malam jum'at terakhir.

“Selain mengingatkan kita juga mengadakan ada kajian rutin setiap kamis terakhir itu ada acara khataman bersama staf-staf dan santri ada ustadznya dan santri-santrinya. Kita sisipkan dengan tausiyah juga. Kitapun perlu mengecas ilmu. Kebetulan kita lakukan. Secara internal kita sudah beberapa kali melakukan kegiatan atau rutinan. Jadi

⁶² Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

⁶³ Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Lembaga Program Pembinaan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh Manajer dijelaskan bahwa selain mengingatkan penerapan *Daqu Method* dalam aktivitas sehari-hari, tapi lembaga juga mengadakan kajian rutin yang diadakan setiap Kamis malam jum'at pada bulan terakhir. Kajian ini diikuti oleh pegawai dan santri rumah tahfidz. Manfaat dari kajian itu adalah untuk menambah semangat lagi dalam menerapkan *Daqu Method* dan semangat dalam menjalankan aktivitas.

“semangat kinerja akan meningkat karena sudah dikuatkan dengan ibadah, jadi kalau mau aneh2 akan takut dengan sendirinya. Jadi sudah gak perlu cc tv dan sebagainya tapi dengan cara yang seperti ini sdm akan sadar dengan sendirinya, semangat dengan sendirinya, memulai dengan menyadarkan sdm akhirnya tidak aneh-aneh, tidak males-malesan karena mereka sadar di lembaga ini lembaga dakwah , dakwah tidak harus lingkup luas, dalam internal pun kita sampaikan.”⁶⁵

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh Manajer dijelaskan bahwa tidak ada cctv ataupun *punishment* yang mengawasi pegawai. Dalam lembaga ini Kesadaran dan kepercayaan yang menjadi kuncinya. Dalam hal pengawasannya pegawai diharuskan untuk mengisi lembar daftar cheklist *Riyadhoh*.

“Setiap karyawan diberi lembar daftar checklist Riyadhoh. Ini merupakan utusan dari pusat. Jadi setiap semua cabang pasti diharuskan untuk mengisinya. Tapi dalam mengisi setiap daftar lembar checklist tersebut dibutuhkan kesadaran dan kejujuran dari setiap

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Lembaga Program Pembinaan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh dev program dijelaskan bahwa terdapat lembar daftar cheklist *Riyadhoh* yang dimiliki setiap pegawai. Dengan lembar itu lembaga pusat bisa mengawasi penerapan *Daqu Method* di setiap cabang. Poin-poin *Daqu Method* yang pertama adalah shalat berjamaah, jaga hati dan jaga sikap.

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh manajer dijelaskan bahwa shalat berjama'ah sudah menjadi kebiasaan bagi para pegawai di manapun mereka berada.

"Kemudian sholat tahajjud, dhuha dan sebagainya, tahajjud ya mungkin ada beberpa sdm yang tidak rutin itu juga ada tapi kita bantu ingatkan, untuk dhuha bakdiyah qobliyah mungkin ini diluar urusan fiqih aslinya . tapi di internal kita wajibkan, artinya ya mewajibkan bukan berarti merubah hukum ketetapan dari Allah enggak ya, tapi lebih kepada agar kita membiasakan sholat dhuha juga kalau kita membiasakan sholat dhuhan luarbiasa manfaatnya untuk rizki kita. qobliyah ba'diyah. maka bagi kita dimanajemen

⁶⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh manajer dijelaskan bahwa manajer selalu mengingatkan dalam hal melaksanakan yang sunnah. Dalam internal hal yang sunah diwajibkan. Mewajibkan bukan dalam hal merubah ketetapan dari Allah tapi, untuk membiasakan mengerjakan hal-hal yang sunnah.

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh Korda Runah Tahfidz dijelaskan bahwa menghafal dan tadabbur al-qur'an yang ada di setiap rumah tahfidz menggunakan cara yang dimiliki di masing-masing rumah tahfidz.

⁶⁹ Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari Kamis 03 Januari 2018 pukul 10:52
 Penghafal Al-Qur'an dengan Ustadz Alhafidz selaku Koda RTC 1 JATIM Pembinaan
 Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari Kamis 04 Januari 2018 pukul 14:54

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh mnajer dijelaskan bahwa banyak sekali macam-macam puasa sunnah. Para pegawaipun sebagian sudah ada yang rutin menerapkannya.

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh dev program dijelaskan bahwa dalam poin belajar dan mengajar ini di terapkan dalam program Mobile Qur'an.

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

Dari penjelasan yang di jabarkan oleh manajer bahwasannya dalam menerapkan *Daqu Method* pada poin ini, selalu diterapkan dimanapun dan kapanpun.

Dari penjelasan yang dijabarkan manajer bahwa poin ini merupakan poin yang paling utama untuk mengerjakan poin-poin yang sebelumnya.

a. Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Model Manajemen Multi Budaya adalah upaya mengelola budaya yang berbeda-beda, memberdayakan sehingga dapat meningkatkan kinerja usatu organisasi, baik secara internal maupun eksternal

⁷¹ Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

⁷² Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh manajer di atas bahwasannya perbedaan budaya dalam sebuah lembaga itu pasti ada. Untuk menyikapinya, Manajer melakukan pendekatan komunikasi yang terdiri dari pendekatan personal, menjaga kestabilan, saling melengkapi dan menciptakan suasana kekeluargaan.

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh ustadz Alfaroby di atas bahwasannya budaya atau kebiasaan yang ada di perumahan itu semakin meningkat. Peningkatannya dikarenakan santri Rumah Tahfidz yang selalu keluar masuk masjid untuk melakukan sholat wajib maupun sunnah.

⁷³ Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Ustadz Alfaroby Alhafidz selaku Korda RTC 1 Jatim Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari kamis 04 Januari 2018 pukul 14:54

*“Jadi saya sebagai seorang leader sesekali saya menyampaikan pengarahan dalam beberapa moment. Memang itu bagian dari sebuah proses penerapan method. Terus untuk yang kajian. Eh sorry tilawah. Jadi masuknya jam 8 tet. Sebelum mulai itu kita bersama-sama membaca doa lalu dilanjutkan dengan membaca surat waqiah. Jadi tiap pagi kita itu lakukan rutinitas itu. Hal itu bagus dari pengajaran kita untuk selalu mengajak untuk mengawali aktivitas kita buka dengan hal-hal yang baik seperti itu”.*⁷⁵

"Sehingga 24 jm kita sudah betul melakukan sesuai dengan apa yang dilakukan oleh rasulullah. Sholat tahajudnya, sholat dhuhaanya dari sedekahnya, dari sifat sosialnya, ibadah sosialnya, ibadah individunya kita sudah tercakup dalam daqu metod. Sehingga dengan spt itu daqu metod suatu model yang harus ada di rumah tahfidz"(Ustadz Alfaroby 04/01/2018)"⁷⁶

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

⁷⁶ Hasil wawancara dengan Ustadz Alfaroby Alhafidz selaku Rector T 1atim Pembinaan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari kamis 04 Januari 2018 pukul 14:54

“proses penerapan daqu method adalah lebih kepada kedisiplinan. jadi daqu method itu diterapkan kepada santri untuk menghidupkan kedisiplinan karena apa ? saat anak-anak dalam satu wadah, dalam satu sistem, apabila tidak dimasukkan dalam method tertentu seperti daqu method kecenderungan mereka tidak dengan sistem”(Ustadz Alfarooby 04/01/2018)⁷⁷

3) Model *Benchmarking*

“Pembelajaran kalau di rumah tahfidz itu metode pembelajarannya diserahkan kepada kearifan local rumah tahfid itu sendiri.”

b. Teknik-Teknik Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) On The Job Training

[illegible]

“Kalau ada pegawai baru ya langsung kita training. Langsung praktek ke divisi masing-masing. Misalnya dia CS, ya kita training terkait tugas harian CS. Dan kita memberi wawasan tentang info ke-PPPA-an dan Daqu Method⁷⁸”.

2) Off The Job Training

“Kita melatih pegawai di dalam dan luar kantor dengan pedoman Daqu Method. Kalau di luar kantor, pegawai menerapkan Daqu Method dengan cara mengajarkan melalui mobile qur’an. Mobile qur’an itu motivasi al qur’an untuk anak-anak di lembaga formal

[illegible]

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh manajer di atas bahwasannya pelatihan dan pengembangan pegawai tidak harus selalu di tempat kerja atau kantor. Akan tetapi, pengembangan pegawai di lakukan di luar kantor dengan cara menjalankan program yang ada di Lembaga. Salah satu programnya adalah mobile qur'an dan kampung bersih.

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh devisi progam di atas, bahwasannya terdapat banyak program yang ada di lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an. setiap program selalu mengajarkan untuk menjalankan ibadah sehari-hari yang telah tertulis dalam *Daqu Method*.

⁷⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

[illegible]

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh devisi program di bahwasannya program *mobile qur'an* di laksanakan diluar or. Program *mobile qur'an* dilaksanakan di lembaga-lembaga al atau non formal. *Mobile quran* mengajak anak-anak agar t, mencintai, dan menghafalkan Al-Qur'an. *Mobile qur'an* pakan program untuk memotivasi anak-anak agar lebih teraksi dengan Al-Qur'an.

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh devisi program di atas, bahwasannya program kampung bersih melakukan aktivitas di masjid, perkampungan, dan rumah tahfidz.

a. Manfaat bagi Lembaga

“Ya kita di internalnya di sdm kita ini, kita beraktivitas mungkin ini duniawi ya, tapi ada sisi spiritual yang kita bangun. Mungkin awalnya, sholat wajibnya bolong-bolong,

⁸² Hasil wawancara dengan Ustadz Khairul Anam selaku devisi Program di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari kamis 04 Januari 2018 pukul 13:57

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh manajer di atas bahwasannya dengan adanya pengembangan, maka pemimpin akan mengetahui perbandingan perubahan sebelum dan sesudah pengembangan itu di terapkan.

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh manajer diatas bahwasannya dengan menerapkan *Daqu Method*, pegawai akan menyadari perbuatan yang mereka lakukan.

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh manajer di atas bahwasannya melalui Daqu Method, secara tidak langsung kita juga belajar manajemen waktu.

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Nuhar Zainuddin selaku Manajer Lembaga Program Lembaga Pembinaan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

⁸⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

c. Manfaat Bagi Santri

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh ustadz diatas bahwa Daqu Method dapat memberikan manfaat yang baik bagi para santri Rumah Tahfidz.

d. Manfaat Bagi Masyarakat atau Donatur

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh donatur diatas, bahwasannya jika kita banyak mengeluarkan sedekah maka insyaallah banyak rizki yang akan kembali.

⁸⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Bambang selaku donatur di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari kamis 06 Februari 2018 pukul 08:00

Ada beberapa tujuan dari penerapan pengembangan Sumber Daya Manusia melalui *Daqu Method*. Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer.

“Tujuan lembaga ini kan untuk memberi manfaat kepada orang lain. Jadi, daqu metod bukan hanya tertuju pada spiritualnya saja, namun juga non-spiritualnya, pada kinerjanya juga. Sepertitepat waktu. Tepat waktu ini juga akan mengacu pada kinerja kita. Kinerja kita juga akan tepat waktu. Kerena hal tersebut sudah menjadi kebiasaan”.⁹⁰

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh manajer diatas, bahwasannya dengan menerapkan *Daqu Method* tujuannya adalah untuk melatih spiritual kita dan melatih manajemen pe yang ada di Lembaga.

“Tujuan kelembagaan ingin menjadi menciptakan insan-insan secara keimanan ke takwaan meningkat tidak hanya sebagai istilah tapi pelaksanaan juga”⁹¹

Dari penjelasan yang dijabarkan oleh manajer diatas, bahwasannya dengan adanya *Daqu Method* diharapkan setiap pegawai yang ada di Lembaga menjadi insan-insan yang mempunyai jiwa imtek dan imtaq.

C. Analisis Data

Pada tahap analisis data, peneliti akan menyajikan data-data yang diperoleh dari lapangan melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Peneliti membandingkan teori dengan data yang diperoleh. Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an

⁹⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

⁹¹ Hasil wawancara dengan Bapak Nahar Zainuddin selaku Manajer Lembaga Program Pembinaan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

Pada penelitian ini teori yang akan digunakan sebagai pembanding yaitu teori pengembangan sumber daya manusia, penerapan *Daqu Method*, model strategi pengembangan sumber daya manusia, manfaat pengembangan sumber daya manusia, dan tujuan pengembangan sumber daya manusia. dalam analisis data ini, peneliti menganalisis beberapa poin yaitu: pegawai di Lembaga PPPA Daarul Qur'an, Penerapan *Daqu Method*, Model Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manfaat Pengembangan, Tujuan Pengembangan.

Pegawai merupakan aset yang paling dibutuhkan dalam setiap lembaga. Pegawai yang kreatif mampu mewujudkan tujuan dari lembaga. Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya mempunyai pegawai yang berjumlah 9 orang. Pegawai yang ada di dalam lembaga menjalankan tugas sesuai dengan bagian masing-masing.

[illegible]

dan lain-lainnya. Dengan menjalankan sholat berjamaah dengan tepat waktu, maka pegawai juga akan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Penerapan *Daqu Method* di Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya

Dari data yang diperoleh dari manajer bahwasannaya *Daqu Method* merupakan amalan-amalan keseharian yang jarang dilakukan oleh pegawai. Oleh karena itu jajaran pimpinan yang ada di Daarul Qur'an Pusat membuat kebijakan untuk menjadikan amalan-amalan keseharian di rangkum menjadi satu, menjadi sebuah *Daqu Method*. Jadi, *Daqu Method* adalah amalan-amalan yang dijadikan sebagai aturan kerja. Aturan kerja yang sudah menjadi suatu Standart Operasional Prosedur Ibadah bagi Lembaga. Semua Pegawai maupun santri Rumah Tahfid di haruskan untuk selalu menjalankan setiap poin-poin yang ada di *Daqu Method*.

Dalam lembaga ini belum mempunyai modul tersendiri untuk karyawannya dalam hal *Daqu Method*. Akan tetapi, kalau di Rumah Tahfidz sudah ada modulnya. Seorang manajer selalu mengingatkan dalam hal penerapan *Daqu Method* setiap pagi akan di mulai aktivitas kerja ada agenda *do'a* bersama. Agenda ini di terapkan dengan terus menerus ini sesuai dengan teori model pengembangan pegawai melalui model *learning Organization* yaitu suatu pengembangan diri yang diterapkan secara terus menerus.

Proses controlling dalam penerapan *Daqu Method* ini tidak hanya selalu mengingatkan dalam setiap saat, akan tetapi di lembaga ini mengadakan kegiatan ritun setiap hari kamis malam jum'at terakhir. dalam kajian disisipkan dengan tausiyah. Tausiyah yang mengingatkan kita tentang penerapan *Daqu Method*. Hal ini sesuai dengan teori metode pengembangan yaitu model Benchmarking. Dalam metode ini menjelaskan bahwa pegawai haru sbelajar secara terus menerus untuk mengasah kemampuan maupun sikap-sikap keperibadian. Dalam proses controlling juga selalu mengedepankan aspek kepercayaan dan kesadaran pada para pegawai. Para pegawai diberikan lembar daftar checklist Riyadhoh atau cheklis amalan-amalan keseharian yang sudah mereka terapkan. Dalam mengisi lembar checklist tersebut dibutuhkan kejujuran pada diri setiap pegawai.

Poin yang ke dua adalah tahajjud, dhuha, qobliyah, dan ba'diyah. Dari data yang diperoleh pemimpin selalu mengingatkan para pegawai untuk menjalankannya. Pegawai menjalankan poin ini bisa di dalam maupun luar kantor. Dalam teori *off the job training* dijelaskan bahwa metode pengembangan yang di lakukan di luar kantor guna untuk mengasah kemampuan yang di miliki pegawai. Dalam poin ini ada

tingkah laku para pegawai. Pegawai diajarkan untuk menjalankan sesuatu dengan ikhlas. Ikhlas mengabdikan untuk mewujudkan lembaga. Sabar dalam mentaati perintah Allah dan sabar menjauhi larangan Allah. Syukur dengan memberikan sesuatu yang dimiliki untuk mengerjakan sesuatu yang dicintai Allah dan beramal shaleh. Contohnya adalah bersedekah. Dan ridho merupakan puncak dari sifat kebaikan seseorang.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya
- a. Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manajemen multi budaya (pluralisme budaya) ialah

tingkah laku para pegawai. Pegawai diajarkan untuk menjalankan sesuatu dengan ikhlas. Ikhlas mengabdikan untuk mewujudkan lembaga. Sabar dalam mentaati perintah Allah dan sabar menjauhi larangan Allah. Syukur dengan memberikan sesuatu yang dimiliki untuk mengerjakan sesuatu yang dicintai Allah dan beramal shaleh. Contohnya adalah bersedekah. Dan ridho merupakan puncak dari sifat kebaikan seseorang.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya
- a. Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manajemen multi budaya (pluralisme budaya) ialah

tingkah laku para pegawai. Pegawai diajarkan untuk menjalankan sesuatu dengan ikhlas. Ikhlas mengabdikan untuk mewujudkan lembaga. Sabar dalam mentaati perintah Allah dan sabar menjauhi larangan Allah. Syukur dengan memberikan sesuatu yang dimiliki untuk mengerjakan sesuatu yang dicintai Allah dan beramal shaleh. Contohnya adalah bersedekah. Dan ridho merupakan puncak dari sifat kebaikan seseorang.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya
- a. Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manajemen multi budaya (pluralisme budaya) ialah

tingkah laku para pegawai. Pegawai diajarkan untuk menjalankan sesuatu dengan ikhlas. Ikhlas mengabdikan untuk mewujudkan lembaga. Sabar dalam mentaati perintah Allah dan sabar menjauhi larangan Allah. Syukur dengan memberikan sesuatu yang dimiliki untuk mengerjakan sesuatu yang dicintai Allah dan beramal shaleh. Contohnya adalah bersedekah. Dan ridho merupakan puncak dari sifat kebaikan seseorang.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an Surabaya
- a. Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manajemen multi budaya (pluralisme budaya) ialah

Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an merupakan Lembaga pengelola sedekah yang berkhidmad pada pembangunan masyarakat berbasis tahfidzul Qur'an yang dikelola secara profesional dan akuntabel. Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an mempunyai budaya atau model pengembangan yang disebut dengan *Daqu Method*.

[illegible]

Pemimpin selalu mengingatkan pegawai Daarul Qur'an untuk selalu menerapkan *Daqu Method*. Pegawai yang ada di Lembaga Program Pembibitan Daarul Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an mempunyai perbedaan daerah, jenjang karir, sifat maupun sikap. Dengan perbedaan itu merupakan sebuah tantangan bagi seorang manajer. Manajer melakukan beberapa pendekatan komunikasi untuk menangani multi budaya yang ada di lembaga. Pendekatan multi budaya yang dilakukan adalah pendekatan personal. Dalam pendekatan komunikasi personal ini manajer memberikan kepercayaan untuk sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pendekatan komunikasi personal juga ditunjukkan untuk para pegawai yang ada di lembaga apabila manajer merasakan ada antar pegawai yang tidak berkomunikasi dengan baik maka, manajer memanggil mereka untuk berbicara secara personal.

[illegible]

Model *Benchmarking* merupakan model strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui program mobile qur'an. Mobile Qur'an mengajarkan untuk berkisah lewat one day one ayat kepada anak-anak. Dalam penyampaian berkisah tutor melakukan cara tersendiri untuk menarik perhatian dan semangat dari mereka. Model *Benchmarking* ini juga diterapkan dalam metode rumah tahfidz. Setiap Rumah Tahfidz Daarul Qur'an di beri amanah untuk metode pembelajarannya di serahkan kepada kearifan lokal Rumah Tahfidz.

1) On The Job Training

[illegible]

Lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an juga melaksanakan metode ini dengan program yang ada diluar kantor. Program yang ada diluar kantor seperti mobile qur'an. Jadi, pegawai mengajarkan *Daqu Method* lewat motivasi qur'an.

[illegible]

4. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Lembaga maupun organisasi pasti membutuhkan pegawai yang berkualitas. pegawai berkualitas merupakan pegawai yang mempunyai kemampuan dalam mengerjakan setiap pekerjaannya. Oleh karena itu, pegawai yang ada di lembaga membutuhkan pengembangan. Pengembangan pegawai yang dilakukan dalam setiap lembaga masing-masing berbeda. Adapun banyak manfaat yang akan diperoleh dari pengembangan sumber daya manusia yang ada.

⁹² Nevizond Chatab, *Diagnostic Management* (Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta, 2007) hal.93-94

b. Manfaat Bagi Pegawai

Dari data yang didapat dari dev program. Beliau semenjak masuk di Daarul Qur'an telah menjalankan *Daqu Method*. Manfaat-manfaat yang beliau dapatkan adalah mendapatkan rizki yang tidak di sangka-sangka. Beliau juga menerapkan shodaqoh sehingga beliau dengan mudah bisa membayar hutang dan di selamatkan dari musibah yang hampir menimpa beliau.

Dari data yang diperoleh dari devisi Jemput Sedekah atau JS dengan mengamalkan Daqu Method beliau merasakan bahwa

Manfaat bagi santri sangat luar biasa. Yang paling kelihatan itu adalah management waktu. jam 3 mereka tahu waktunya asholat tahajjud, jam 8 sholat dhuha, jam sekian waktunya belajar. Akhirnya mereka betul betul memanfaatkan waktu dengan sebaik baiknya. Dan bagaimanapun hidup itu tidak terlepas dari waktu, al waqtu kassaifu. Dengan adanya daqu metod, mereka terpacu untuk berbuat baik”

d. Manfaat Bagi Masyarakat atau Donatur

5. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

[digilib.uinsby.ac.id](#)

Dalam setiap lembaga maupun organisasi pastilah membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu penulis ingin memberikan sara dan rekomendasi, antara lain:

- [illegible]

2. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kelemahan-kelemahan yang belum tercover dalam pembahasan ini. Untuk itu, penulis berharap agar suatu saat penelitian ini dapat dikembangkan lagi dalam cakupan yang lebih spesifik.

C. Hambatan dalam penelitian

Keterbatasan utama penelitian ini adalah waktu penelitian. Waktu penelitian yang dilakukan adalah pada akhir tahun dan awal tahun. Oleh karena itu, informan yang akan di interviu masih dalam kesibukan masing-masing. Jadi, peneliti mencari kesengangan waktu informan. Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat mengeksplor lebih banyak lagi data tentang pengembangan sumber daya manusia yang lebih unik lagi, dan bisa memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, Hanifah, 2015, “*Pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif spiritual management di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*”, Skripsi, jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijogo.
- Arifin, Ah Ali. 2014. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aziz, Moh Ali. 2014. *60 Menit Terapi Sholat Bahagia*. Surabaya: PT. Duta Aksara Mulia
- Bungin, Burhan. 2001. *Metodelogi Penelitian Sosial*. Surabaya: Airlangga University Press
- Chusniati, 2017, “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Dana Sosial Mustahiq Surabaya*”, Skripsi, jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Chatab, Nevizond. 2007. *Diagnostic Management*. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta
- Dhavamony, Mariasusai. 1995. *Fenomenologi Agama*, Yogyakarta: Kanisus

Press

Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

pada hari rabu 03 Januari 2018 pukul 10:32

Surabaya pada hari kamis 04 Januari 2018 pukul 10:32

Daarul Qur'an Surabaya pada hari rabu 17 januari 2018 pukul 09:30

pada hari kamis 04 Januari 2018 pukul 13:57

Humanika

Grafindo.

Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Jakarta: Salemba Empat

Moleong, Lexy J. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Nawawi, Hadari dan Mimi. 1996. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

