



**MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN AL-QUR'AN KOTA BANJARMASIN
DAN SEKITARNYA: STUDI PENGELOLAAN DAN UPAYA PENINGKATAN
MUTU LEMBAGA**

**MANAGEMENT OF AL-QUR'AN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE CITY
OF BANJARMASIN AND SURROUNDINGS: MANAGEMENT STUDY AND
EFFORTS TO IMPROVE THE QUALITY OF THE INSTITUTION**

Abdullah Karim¹, Fakhrie Hanief²

^{1,2}UIN Antasari Banjarmasin, Indonesia

Email: karimabdullah215@gmail.com

INFO ARTIKEL

Kata Kunci:

Lembaga Pendidikan
Al-Qur'an, Kualitas
Lembaga dan
Manajemen.

ABSTRAK

Lembaga Pendidikan Al-Qur'an sebagai salah satu lembaga pendidikan yang berperan aktif dalam mencerdaskan kehidupan umat Islam khususnya dalam bidang membaca dan menulis serta menghafal Al-Qur'an. Peran tersebut tentunya menjadi tanggung jawab yang besar bagi sebuah lembaga, ditambah dengan tantangan globalisasi dan persaingan yang semakin ketat menuntut lembaga tersebut untuk dapat mengelolanya secara profesional sehingga melahirkan generasi muslim yang berkualitas. Begitu pula dengan Lembaga Pendidikan Al-Qur'an Non Formal di Kota Banjarmasin yang terus meningkatkan mutu manajemen dan mutu lembaganya. Kajian ini menggali bagaimana mengelola upaya peningkatan kualitas lembaga pendidikan Al-Qur'an non formal di Kota Banjarmasin dan sekitarnya. Hasilnya adalah bahwa pengelolaan lembaga pendidikan Al-Qur'an akan efektif dan efisien jika didukung oleh sumber daya manusia yang profesional untuk mengoperasikan lembaga, kemampuan dan komitmen (tanggung jawab terhadap tugas) serta perubahan sikap dan perilaku siswa. seluruh elemen lembaga mulai dari pimpinan hingga masyarakat dalam melakukan pemantauan dan evaluasi pengelolaan dan sistem informasi yang preventif dan valid untuk keberhasilan lembaga yang berkualitas.

Copyright © 2024 JSR. All rights reserved.

ARTICLE INFO**Keywords:**

Al-Qur'an Education
Institution, Institutional
Quality and
Management.

ABSTRACT

The Al-Qur'an Education Institute is one of the educational institutions that plays an active role in educating the lives of Muslims, especially in the fields of reading and writing and memorizing the Al-Qur'an. This role is of course a big responsibility for an institution, coupled with the challenges of globalization and increasingly fierce competition, it requires the institution to be able to manage it professionally so as to produce a generation of quality Muslims. Likewise, the Non-Formal Al-Qur'an Education Institution in Banjarmasin City continues to improve the quality of management and quality of its institutions. This study explores how to manage efforts to improve the quality of non-formal Al-Qur'an educational institutions in Banjarmasin City and its surroundings. The result is that the management of Al-Qur'an educational institutions will be effective and efficient if supported by professional human resources to operate the institution, ability and commitment (responsibility for tasks) as well as changes in student attitudes and behavior. all elements of the institution from leadership to the community in monitoring and evaluating management and information systems that are preventive and valid for the success of quality institutions.

Copyright © 2024 JSR. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Sejak disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor: 55 tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan, lembaga pendidikan Al-Qur'an mulai berkembang pesat hampir di seluruh daerah Indonesia hingga pelosok-pelosok desa. Penyelenggarannya dipusatkan pada masjid, mushala, atau tempat-tempat yang memenuhi syarat kelayakan dalam mendukung kegiatan belajar mengajar Al-Qur'an. Pesatnya perkembangan lembaga pendidikan Al-Qur'an ini menemukan momentumnya pada tahun 1990-an setelah ditemukannya berbagai metode dan pendekatan dalam pembelajaran membaca Al-Qur'an, seperti munculnya metode Iqra, Qira'ati dan yang lainnya. Hal ini menandakan bahwa semakin meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya kemampuan baca tulis Al-Qur'an, hingga keberadaan pendidikan Al-Qur'an tersebut juga dianggap membawa misi yang sangat mendasar terkait pentingnya menanamkan dan mengaplikasikan nilai-nilai Al-Qur'an di tengah kehidupan bermasyarakat.

Seyogyanya tanggung jawab pendidikan sepenuhnya berada di tangan pemerintah sebagai penyelenggara negara. Namun mengingat keterbatasan pemerintah baik di segi dana, tenaga, sarana dan fasilitas, maka sejak awal dijalankannya pendidikan, pemerintah sudah menekankan pentingnya keterlibatan atau partisipasi aktif dari masyarakat. Dengan demikian, keberadaan lembaga pendidikan Al-Qur'an juga turut mewarnai dan berperan dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat.

Lembaga yang lahir dari individu atau kelompok sosial masyarakat merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pendidikan. Masyarakat juga berhak berperan serta dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi program pendidikan, serta berkewajiban memberi dukungan sumber daya dalam

penyelenggaraan pendidikan (Dedi Hamid, 2004). Adanya tanggung jawab tersebut, menunjukkan bahwa penyelenggaraan kegiatan pendidikan oleh individu atau kelompok masyarakat yang dikategorikan sebagai lembaga dengan jalur pendidikan non-formal akan melahirkan kader ulama, guru agama, atau mubalig, yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Meskipun demikian, dalam pengelolaan lembaga pendidikan termasuk lembaga pendidikan Al-Qur'an, tentu membutuhkan manajemen yang profesional.

Mengingat manajemen pada lembaga pendidikan merupakan satu kesatuan utuh yang mencakup berbagai aspek manajerial yaitu manajemen kurikulum, ketenagaan, kesiswaan, sarana dan prasarana, keuangan, hubungan masyarakat hingga manajemen pengawasan. Hal ini dibutuhkan, karena manajemen merupakan faktor utama yang turut andil dalam merealisasikan tujuan lembaga atau organisasi dengan sempurna, melalui jalan perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan pengawasan sehingga terwujud apa yang diinginkan secara efektif dan efisien (Mulyasa, 2006).

Ajaran Islam pun mengajarkan bahwa segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur, proses-prosesnya harus diikuti dengan baik dan tidak boleh dilakukan asal-asalan. Hal ini dilakukan mulai dari urusan terkecil seperti mengatur urusan rumah tangga hingga urusan terbesar seperti mengatur urusan sebuah negara, yang semuanya diperlukan pengaturan yang baik, tepat dan terarah dalam bingkai sebuah manajemen agar tujuan yang hendak dicapai bisa diraih (Didin, 2003). Senada dengan sabda Rasulullah saw. yang artinya: *"Sesungguhnya Allah swt. menyukai seseorang yang apabila mengerjakan sesuatu, dia melaksanakannya secara profesional (baik dan teratur)."* (HR. al-Thabrani dan al-Baihaqi)

Sejatinya, lembaga pendidikan yang memiliki manajemen yang profesional tentunya dapat menjamin ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan, sumber daya manusia, sumber dana yang mencukupi dan sebagainya (Maisah, 2013). Hal ini berlaku pula pada lembaga-lembaga pendidikan Al-Qur'an non-formal di wilayah Kota Banjarmasin dan sekitarnya, seperti Taman Kanak-Kanak atau Pendidikan Al-Qur'an (TKA/TPQ), Rumah *Tahfizh* Al-Qur'an (RTQ) hingga Pondok *Tahfizh* Al-Qur'an (PTQ) yang berlomba meningkatkan kualitas mutu pengelolaan lembaga dengan berbagai variasi dan ciri khasnya masing-masing, sehingga *stackholder* atau para pengguna mendapatkan kepuasan. Pada dasarnya, rendahnya kemampuan manajerial dari sebuah lembaga tentu akan berpengaruh besar terhadap mutu dan kualitas lembaga tersebut.

Sebagai peninjauan awal pada lembaga-lembaga pendidikan Al-Qur'an non-formal di Kota Banjarmasin dan sekitarnya, yang terus berpacu meningkatkan mutu pengelolaan lembaga di antaranya sebagai berikut:

1. Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ); maksudnya lembaga yang melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang berfokus pada meningkatkan kemampuan baca tulis Al-Qur'an dan ibadah harian serta penanaman nilai-nilai akhlak, seperti TPQ al-Mira, TPQ Syafa'ah, TPQ Madinatut Taqwa, TPQ Miftahul Ihsan, TPQ Berkat Mulia, TPQ Nurul Ikhlas dan lainnya
2. Rumah *Tahfizh* Al-Qur'an (RTQ); maksudnya lembaga yang melaksanakan pembelajaran menghafal Al-Qur'an dengan kegiatan dua atau tiga hari dalam seminggu dan terjadwal. Kegiatan biasanya dilaksanakan pada waktu pagi,

siang, dan atau malam hari, dengan kata lain santri hanya pulang pergi. Yang termasuk kategori ini antara lain; RTQ an-Nur, RTQ az-Zahra, RTQ Qaryah Thayyibah, RTQ Sirr an-Najah, RTQ al-Maher dan lainnya.

3. Pondok *Tahfizh* Al-Qur'an; maksudnya program murni menghafal Al-Qur'an yang dilaksanakan oleh lembaga yang bukan pondok pesantren, tetapi para pesertanya tinggal di pondok. Yang termasuk kategori ini antara lain adalah; PTQ al-Ihsan, PTQ al-Anshari, PTQ Umar bin Khattab, PTQ al-Banjary, PTQ Amanah dan lainnya.

Dari latar belakang yang dikemukakan, perlu penelitian mendalam untuk menjawab seputar permasalahan manajemen lembaga pendidikan Al-Qur'an dan dikaji secara sistematis. Ada dua variabel utama yang perlu dieksplorasi dalam penelitian ini, yaitu pertama, pengelolaan lembaga pendidikan Al-Qur'an Non-Formal dengan berbagai variasinya seperti *Manajemen* lembaga, manajemen sumber daya pendidikan, manajemen kurikulum, tata kelola administrasi, manajemen pembiayaan, pengawasan, dan sistem pemasaran. Kedua, upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan Al-Qur'an Non-Formal tersebut.

Bertolak dari latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana manajemen lembaga pendidikan Al-Qur'an Non-Formal di Kota Banjarmasin dan sekitarnya, yang meliputi manajemen lembaga, sumber daya, administrasi, pembiayaan, sarana prasarana, pengawasan dan pemasaran serta bagaimana upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan Al-Qur'an tersebut.

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang utuh tentang manajemen pengelolaan lembaga dan upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan Al-Qur'an Non-Formal di Kota Banjarmasin dan sekitarnya.

Penelitian ini setidaknya mampu memberikan dua kontribusi besar, yaitu secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi besar pada Jurusan Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir yang berada di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin, terutama informasi keilmuan pada mata kuliah baru yang sangat relevan, yaitu *Manajemen Lembaga Pendidikan Al-Qur'an Non-Formal*. Adapun secara praktis sebagai bahan informasi dan masukan bagi pimpinan, guru-guru, masyarakat, tokoh agama, pemerhati pendidikan, pemerintah daerah atau berbagai pihak terkait dalam rangka meningkatkan mutu manajemen lembaga Pendidikan Al-Qur'an Non-Formal.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dilihat dari struktur katanya, jelas terlihat dua perkataan yang masing-masing memiliki konsep, meskipun keseluruhannya terdiri dari empat kata, tetapi perkataan manajemen merupakan satu konsep sedangkan tiga kata lain yakni "sumber daya manusia" juga memiliki satu konsep (Hadari, 1996).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Anwar, 2022).

Terminologi sumber daya manusia merujuk pada orang-orang yang ada di dalam organisasi. Sumberdaya manusia memicu percikan kreatif di setiap organisasi (Hendry, 2004). Jadi manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Hadari, 1996). Manusia sebagai perencana, pelaksana, pengendali, dan evaluator suatu pembangunan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu pembangunan karena manusia mempunyai peran yang sangat menentukan (Fathoni, 2006).

Manajemen Sarana Prasarana

Pada dasarnya Sarana dan prasarana pendidikan terdiri dari dua unsur, yaitu sarana dan prasarana. Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran (Afifudin, 2014). Adapun yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya suatu proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah, tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman sekolah untuk pengajaran biologi, halaman sekolah sebagai lapangan olahraga, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan. (Sulistiyorini, 2009)

Pada dasarnya manajemen sarana dan prasarana pendidikan memiliki tujuan untuk menciptakan sekolah atau madrasah yang bersih, rapi, indah, sehingga menyenangkan bagi warga sekolah atau madrasah dan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai baik secara kuantitatif maupun kualitatif dan relevan dengan kepentingan pendidikan. Menurut Bafadal (2003), prinsip manajemen sarana dan prasarana pendidikan adalah:

1. Prinsip pencapaian tujuan, yaitu sarana dan prasarana pendidikan di sekolah harus selalu dalam kondisi siap pakai apabila akan dipakai digunakan oleh personil sekolah dalam rangka pencapaian tujuan pembelajaran di sekolah.
2. Prinsip efisiensi, yaitu pengadaan sarana dan prasarana di sekolah harus dilakukan melalui perencanaan yang seksama, sehingga dapat diadakan sarana dan prasarana pendidikan yang baik dengan harga yang murah. Demikian juga pemakaiannya harus dengan hati-hati sehingga mengurangi pemborosan.
3. Prinsip administratif, yaitu manajemen sarana dan prasarana pendidikan di sekolah harus selalu memperhatikan UU, peraturan, instruksi, dan petunjuk teknis yang diberlakukan oleh pihak yang berwenang.
4. Prinsip kejelasan tanggung jawab, yaitu manajemen sarana dan prasarana pendidikan di sekolah harus didelegasikan kepada personel sekolah yang mampu bertanggung jawab, apabila melibatkan banyak personil sekolah dalam manajemennya, maka perlu adanya deskripsi tugas dan tanggung jawab yang jelas untuk tiap personil sekolah.
5. Prinsip kekohesifan, yaitu manajemen sarana dan prasarana pendidikan di sekolah harus direalisasikan dalam bentuk proses kerja sekolah yang sangat kompak. (Mujamil, 2010)

Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan merupakan salah satu substansi manajemen sekolah yang akan turut menentukan berjalannya kegiatan pendidikan di sekolah. Sebagaimana yang terjadi di substansi manajemen pendidikan pada umumnya, kegiatan manajemen keuangan dilakukan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan atau pengendalian. Beberapa kegiatan manajemen keuangan yaitu memperoleh dan menetapkan sumber-sumber pendanaan, pemanfaatan dana, pelaporan, pemeriksaan dan pertanggungjawaban (Rohiat, 2008).

Sumber keuangan dan pembiayaan pada suatu sekolah secara garis besar dapat dikelompokkan atas tiga sumber, yaitu 1) Pemerintah, 2) Orang tua atau peserta didik; dan 3) masyarakat, baik mengikat maupun tidak mengikat. (Suryo, 2004)

Manajemen keuangan sekolah perlu memperhatikan sejumlah prinsip. Undang-undang No 20 Tahun 2003 pasal 48 menyatakan bahwa pengelolaan dana pendidikan berdasarkan pada prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik. Disamping itu prinsip efektivitas juga perlu mendapat penekanan. (Mulyasa, 2006)

Manajemen Pemasaran

Dijelaskan dalam kamus besar bahasa indonesia mengenai arti manajemen, yaitu a) penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran; b) pimpinan yg bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi. Sedangkan pemasaran diartikan sebagai perihal berupa proses, cara, perbuatan yang menyangkut penyebarluasan barang dagangan (barang atau jasa) dari produser kepada konsumen dan perihal menyebarluaskan ke tengah-tengah masyarakat.

Untuk menentukan tujuan maupun fungsi dari pemasaran Pendidikan, tentunya tidak akan dapat terlepas dari pengertian yang telah disampaikan di atas. Adapun beberapa tujuan dari pemasaran pendidikan adalah a) memberi informasi kepada masyarakat tentang produk-produk lembaga pendidikan, b) meningkatkan minat dan ketertarikan masyarakat pada produk lembaga pendidikan, c) membedakan produk lembaga pendidikan dengan lembaga pendidikan yang lain, d) memberikan penilaian lebih pada masyarakat dengan produk yang ditawarkan, dan e) menstabilkan eksistensi dan kebermaknaan lembaga pendidikan di masyarakat. (Syaiful, 2007)

Jadi, yang ingin dicapai dari pemasaran pendidikan adalah mendapatkan pelanggan yang disesuaikan dengan target, baik itu yang berkaitan dengan kualitas maupun kuantitas dari calon pelanggan (siswa)

Manajemen Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang dilakukan oleh suatu manajemen untuk membandingkan kinerja yang telah diberi standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya sejalan dengan standar tersebut serta untuk mengambil tindakan apa yang diperlukan untuk sumber daya manusia

digunakan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan manajemen tersebut (Sukamadi, 2014).

Robert J. Mockler berikut ini telah memperjelas tentang pengawasan. Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Susatyo, 2013).

Ada tiga tipe dasar dalam proses kegiatan fungsi pengawasan sebuah organisasi, yaitu 1) *pengawasan pendahuluan* atau sering disebut *steering controls* dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan kemungkinan koreksi dibuat sebelum suatu tujuan kegiatan tertentu diselesaikan. 2) *Pengawasan concurrent*, sering disebut pengawasan yang dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. 3) *Pengawasan umpan balik* juga dikenal sebagai alat pengukur untuk mengetahui hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dari masa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat *histories*, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Ketiga pengawasan ini sangat berguna bagi manajemen. Pengawasan pendahuluan dan berhati-hati terus, cukup memadai untuk kemungkinan manajemen membuat tindakan koreksi dan tetap dapat mencapai tujuan. Tetapi ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan di samping kegunaannya yaitu sistem pengawasan yang dilakukan sesuai dengan pola suatu perusahaan sehingga dapat menghindari pengeluaran biaya yang berlebihan (Kadar, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Lembaga Pendidikan Al-Qur'an di Banjarmasin

Manajemen lembaga pendidikan Al-Qur'an non-formal di Kota Banjarmasin difokuskan pada 3 (tiga) kategori, yaitu; 1) Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) yang melaksanakan kegiatan belajar mengajar untuk meningkatkan kemampuan baca tulis Al-Qur'an dan ibadah harian serta penanaman nilai-nilai akhlak. Pada kategori ini dipilih lembaga yang memiliki peserta didik di atas 100 orang. 2) Rumah *Tahfizh* Al-Qur'an (RTQ) melaksanakan pembelajaran menghafal Al-Qur'an dengan kegiatan dua atau tiga hari dalam seminggu dan terjadwal. Lembaga pada kategori ini dipilih yang memiliki peserta didik di atas 200 orang. 3) Pondok *Tahfizh* Al-Qur'an yaitu program murni menghafal Al-Qur'an yang dilaksanakan oleh lembaga yang bukan pondok pesantren, tetapi para pesertanya tinggal di pondok.

Berikut ini data lembaga pendidikan Al-Qur'an non-formal di Kota Banjarmasin dan sekitarnya yang didapat melalui wawancara langsung dengan pimpinan lembaga:

1. Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Mira beralamatkan di Komplek Banjar Indah Permai Banjarmasin. Berdiri pada tahun 2012, bernaung di bawah Yayasan Intan Permata Bangsa. Bentuk pengelolaan lembaga ini yaitu 1) sumber daya manusia (pengajar dan tenaga administrasi) didapatkan melalui proses

perekrutan dengan melakukan seleksi dan tes. 2) Administrasi berada dalam kewenangan kepala sekolah dan masih dilakukan secara digital, dengan menggunakan aplikasi *spreadsheet* yang disediakan dari *website google*. 3) Keuangan berada dalam tanggung jawab kepala sekolah, dengan menugaskan bendahara sekolah sebagai pengelolanya dengan *manual book* atau tercatatnya seluruh pengelolaan keuangan secara khusus (kas keuangan) yang memuat dana masuk-keluar, iuran santri, donasi dan lain sebagainya. Pertanggungjawaban keuangan dilaporkan setiap bulan sekali oleh bendahara dan kepala sekolah kepada pihak yayasan. 4) Sarana prasarana tanggung jawab wakil kepala sekolah, mulai dari inventarisasi hingga perawatan berkala. Sumber pengadaan sarana prasarana selain dari pihak yayasan, juga bersumber dari pihak luar, berupa materi seperti; sound sistem, kipas angin, meja dan lain-lain. 5) Publikasi atau sistem pemasaran mengoptimalkan sosial media seperti *whatsapp*, *instagram* dan sebagainya. Adapun peningkatan mutu lembaga yaitu berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya pengajar, yakni dengan adanya pembelajaran *Tahsîn* sebanyak 2 (dua) kali dalam sebulan. Hal ini diharapkan kualitas lembaga akan semakin meningkat seiring meningkatnya kualitas sumber daya manusianya.

2. Taman Pendidikan Al-Qur'an Al-Ikhlas didirikan pada 5 November 2008, beralamat di Jl. Manggis Mangga 2, RT.13, Kebun Bunga, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan (70236). Bentuk pengelolaan lembaga ini yaitu 1) sumber daya manusia didapatkan melalui rekrutmen, khusus bagi mereka yang pernah ikut standarisasi metode Tilawati dan disesuaikan dengan hasil munaqasyah. Kualifikasi pengajar yang terpenting memiliki tekad juga kemauan kuat untuk mengajar. 2) Pengelolaan keuangan dilakukan oleh bendahara, di bawah pengawasan kepala sekolah. Sistem pertanggungjawaban keuangan disampaikan ke pengurus secara internal dan disampaikan setahun sekali, sekaligus sebagai evaluasi keuangan lembaga. 3) Pengelolaan sarana prasarana berada di bawah pimpinan, termasuk di dalamnya pengadaan dan perawatan berkala. 4) Pengawasan dilakukan langsung oleh unsur pimpinan, dalam hal ini kepala sekolah. Bentuk dan sistem pengawasan lebih difokuskan pada pembelajaran yang dilakukan. Tindak lanjut dari pengawasan berupa evaluasi, dilakukan dengan mengadakan rapat koordinasi. 5) Publikasi hanya secara lisan dari mulut ke mulut warga setempat, tidak pernah menyebarkan pamflet baik secara fisik maupun membagikan pamflet di media sosial. Adapun upaya dalam peningkatan mutu lembaga fokus utamanya adalah pada pengajar itu sendiri. TPQ Al-Ikhlas fokus melakukan pembinaan pengajar, yaitu pada minggu pertama dan ketiga setiap bulan setelah pembelajaran. Upaya ini diyakini selain meningkatkan kualitas guru, juga akan meningkatkan mutu lembaga mereka. Jika kualitas guru terjaga maka kualitas santri ikut terjaga, dan hal-hal lainnya juga akan ikut terjaga.
3. TPQ Madinatut Taqwa didirikan pada 2 Juni 2015, dan sekarang ini secara resmi berada di bawah naungan Yayasan At-Taqwa, yang dipimpin oleh Dr. Ir. H. Sanusi, M.I.Kom, sebagai Ketua, dan Sekretarisnya Sarkani, S.Ag. Bentuk pengelolaan lembaga ini yaitu 1) sumber daya pengajar di TPQ Madinatut Taqwa ini direkrut dengan beberapa kualifikasi sesuai dengan kebutuhan diantaranya memiliki *syahadah* (sertifikat) metode tilawati. 2) Keuangan sepenuhnya merupakan tanggung jawab kepala sekolah, dengan pertanggungjawaban setiap tahun sekali secara internal kepada pimpinan

yayasan. 3) Sarana prasarana berada dalam tanggungjawab yayasan. 4) TPQ Madinatut Taqwa tidak mempublikasikan lembaganya secara khusus, baik secara langsung ataupun melalui media sosial lainnya. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jama'ah yang datang ke Mesjid At-Taqwa ini akan melihat sendiri kegiatan atau program-program yang dilaksanakan di TPQ Madinatut Taqwa. Adapun upaya peningkatan mutu lembaga secara khusus masih belum ada, hanya mengandalkan pengawasan secara rutin dan fokus peningkatan kualitas pengajar melalui standarisasi dan pelatihan-pelatihan. Menurut hemat pengelola, mutu lembaga akan maju, bilamana mutu pengajar maju. Besar harapan seluruh unsur pimpinan TPQ Madinatut Taqwa, bahwa lembaga ini terus berkembang, tidak hanya berorientasi untuk anak-anak TK, akan tetapi juga untuk jenjang SD hingga SMA.

4. TPQ Al-Inayah beralamatkan di Jalan Tembus Mantuil RT. 15 Kelayan Selatan Banjarmasin. Sejak tahun 2000 terdaftar di BKPRMI. Hingga saat ini TPQ Al-Inayah masih berdiri sendiri dan belum membentuk yayasan. Bentuk pengelolaan lembaga ini yaitu 1) Sumber daya pengajar didapatkan melalui perekrutan dengan syarat memiliki bacaan yang bagus dengan martabat tartil dan minimal pendidikan SMA/SLTA sederajat. (tidak menjadi syarat utama). 2) Sistem pengelolaan administrasi yaitu pendataan mulai dari penerimaan santri dengan formulir dan pencatatan masih secara manual, namun untuk data-data penting menggunakan arsip digital (excel) untuk memudahkan pelacakan berkas. 3) Pengelolaan keuangan berada dalam tanggung jawab bendahara dengan bertanggungjawab keuangan secara internal dilaporkan setiap bulan. Sumber pemasukan berasal dari iuran santri, kotak infaq yang disebar dan donatur tetap. 4) Pengawasan dilakukan oleh pihak BKPRMI, yaitu supervisor dan juga kepala unit dari pihak lembaga. Pihak supervisor melakukan pengawasan persemester, dan selanjutnya diserahkan kepada kepala sekolah ataupun pengasuh. 5) Publikasi dilakukan melalui media sosial dalam bentuk menampilkan berbagai kegiatan yang ada di TPQ Al-Inayah, juga informasi lisan dari mulut ke mulut orang tua santri. Adapun upaya peningkatan mutu lembaga di TPQ Al-Inayah hanya memfokuskan pada aspek peningkatan mutu pengajaran, tidak mengarah pada mutu kelembagaan secara profesional seperti adanya pelatihan-pelatihan khusus mengelola lembaga. Bentuk peningkatan mutu pengajar yaitu saling berbagi pengalaman sesama pengajar, ataupun mendatangkan orang luar untuk memberikan pelatihan bagaimana cara mengajar yang menyenangkan.
5. Rumah *Tahfizh* Qaryah Thayyibah beralamat di Jl. Perdagangan. Komplek HKSU Permai Blok B7 RT.35 RW.05 Kelurahan Alalak Utara, Kecamatan Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan. Visi misi Rumah *Tahfizh* Qaryah Thayyibah berbentuk slogan "Satu Rumah, Satu *Hafizh/ah*". Bentuk pengelolaan lembaga ini yaitu 1) Sumber daya manusia direkrut dari santri/wati yang sudah memenuhi kriteria serta kualifikasinya. 2) Pengelolaan administrasi dipegang satu orang dan tidak merangkap mengajar. 3) Pengelolaan keuangan dilaksanakan oleh divisi keuangan dengan pertanggungjawabannya langsung dilaporkan ke pihak yayasan secara internal dan terbuka untuk beberapa pihak yang memerlukan, serta dilaksanakan persemester (6 bulan). 4) Pengelolaan sarana dan prasarana di bawah tanggungjawab yayasan, termasuk di antaranya pengadaan barang sampai perawatannya. 5) Pengawasan langsung oleh pimpinan yayasan dan dilakukan setiap satu minggu sekali dengan kunjungan

langsung. Selebihnya, jika ada permasalahan diadakan koordinasi oleh pengurus yayasan. Tindak lanjut dari pengawasan adalah evaluasi dan tindakan langsung jika bisa dilakukan sesegera mungkin. Adapun upaya peningkatan mutu lembaga adalah dengan melakukan upgrading guru-guru dan pengurus, seperti pelatihan metode pembelajaran, setoran hafalan untuk guru *Tahfizh*, dan pelatihan manajemen lembaga. Hingga kini, Rumah *Tahfizh* Qaryah Thayyibah terus berupaya khususnya mengenai administrasi, karena administrasi ini dianggap sebagai faktor penting dalam perkembangan lembaga.

6. Rumah *Tahfizh* Al-Qur'an Al-Falah berdiri pada Oktober 2018, beralamat di Jl. Jahri Saleh Komplek Pandan Arum Blok D Jalur 4 Banjarmasin. Bentuk pengelolaan lembaga ini yaitu 1) Sumber daya pengajar melalui jaringan pengajar, dengan kualifikasi: khusus pengajar tahsin, minimal harus memiliki *syahadah* (sertifikat) metode Tilawati dan untuk pengajar *Tahfizh*, minimal memiliki hafalan 5 Juz. 2) Pengelolaan administrasi secara manual, namun untuk data-data penting diarsipkan secara digital, dengan menggunakan excel untuk memudahkan pencarian berkas. 3) Pengelolaan keuangan dilakukan oleh bendahara, dan diawasi oleh kepala sekolah. Sistem pertanggungjawaban keuangan dilakukan secara internal. Evaluasi dilaksanakan secara berkala persemester. 4) Pengelolaan sarana dan prasarana berada dalam tanggung jawab pimpinan, mulai dari pengadaan barang hingga perawatan. 5) Pengawasan melibatkan para orang tua santri dan pihak internal yaitu pengurus sendiri. Pengawasan dilakukan secara rutin yakni 1 bulan sekali dan setiap ada kendala langsung ditindaklanjuti atau dibawa ke dalam rapat koordinasi semua unsur. 6) Pelaksanaan publikasi ditangani oleh tim khusus, melalui media sosial seperti Instagram. Adapun upaya peningkatan mutu lembaga yaitu memfokuskan pada peningkatan kualitas pengajarnya, bukan berfokus pada lembaganya. Menurut lembaga ini, jika para pengajarnya memiliki mutu atau kualitas yang baik maka outputnya (santri) akan menjadi baik juga dan tentunya juga akan berpengaruh pada peningkatan mutu lembaga.
7. RTQ An-Nur berdiri pada tanggal 8 April 2017, beralamat di Jl. Pramuka No. 10 Kelurahan Pemurus Luar, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin oleh Yayasan Haji Achmad Noorsidi dan bekerjasama dengan RTQ. Al-Azhar Al-Syarif yang bertanggung jawab sepenuhnya dalam mengelola seluruh rangkaian kegiatan sampai rekrutmen pengajar. Dengan kata lain, merupakan cabang dari program RTQ. Al-Azhar Al-Syarif. Bentuk pengelolaan lembaga ini yaitu 1) Administrasi dikelola oleh divisi Administrasi dan Personalia tertentu yang dipercaya sepenuhnya oleh pimpinan. 3) Pengelolaan keuangan berada di bawah wewenang kepala sekolah, dengan menunjuk divisi keuangan sebagai pengelola. Bentuk pertanggungjawaban dilaporkan secara internal kepada pihak yayasan di setiap akhir tahun, sekaligus merancang anggaran untuk tahun mendatang. 4) Sarana dan prasarana yang ada di RTQ An-Nur berasal dari pihak yayasan. 5) Pengelolaan publikasi atau pemasaran lembaga dilakukan oleh divisi publikasi dan pemasaran, yang secara berkala terus meng-*update* kegiatan-kegiatan santri di media sosial, seperti youtube, instagram dan facebook. Adapun upaya meningkatkan mutu lembaga dengan mengikuti berbagai pelatihan kelembagaan, baik dari swasta maupun pemerintah, seperti pelatihan membina santri, pelatihan menjadi amil zakat sekolah, pelatihan pendataan dan pembelajaran santri dengan aplikasi digital dan lain sebagainya. Menurut pengelola hal ini dilakukan agar ada keseimbangan antara peningkatan mutu

lembaga dan mutu pengajar, sehingga melahirkan santri yang berkualitas dan berkarakter disiplin.

8. Rumah Ngaji Banjarmasin berdiri tanggal 1 Januari 2020, beralamat di Jalan Gerilya Mahatama 2 No. 9 Banjarmasin. Rumah Ngaji ini diresmikan secara formal pada akhir tahun 2020 oleh sebuah yayasan bernama Dakwah Islamiyah Kaffah, sebagai lembaga yang menaungi Rumah Ngaji Banjarmasin. Bentuk pengelolaan lembaga ini yaitu 1) sumber daya pengajar diperoleh melalui rekrutment langsung oleh pendiri, dengan melihat kebutuhan pengajar dan menawarkan secara pribadi kepada yang bersedia mengajar. 2) Pengelolaan keuangan berada di bawah tanggung jawab pendiri, dengan sistem pertanggungjawaban secara internal dan dilakukan setahun sekali. 3) Pengelolaan sarana dan prasarana berada dalam tanggung jawab pemilik rumah, karena selama ini Rumah Ngaji menggunakan rumah pribadi yang tidak dihuni. Pemilik rumah bersepakat menanggung semua sarana dan prasarana dari pengadaan hingga perawatan. Sehingga pengelola Rumah Ngaji sebagai pemakai tentunya lebih mudah dan minim pengeluaran dana serta fokus pada pembelajaran saja. 4) Publikasi yang dilakukan lebih banyak menyebarkan informasi secara lisan dari mulut ke mulut, dibandingkan lewat media sosial. Bahkan publikasi lewat media sosial didesain langsung oleh pendiri dan kemudian disebar. Adapun upaya peningkatan mutu lembaga Rumah Ngaji hanya memfokuskan pada strategi pembimbingan mengajar, bukan pada pengelolaan lembaga. Asumsinya, pengelolaan lembaga mudah dipelajari, namun peningkatan mutu pengajar memerlukan waktu yang cukup lama dan bahkan mengeluarkan biaya. Ketidakpedulian terhadap kualitas pengajar justru ikut mengganggu mutu lembaga.
9. Latar belakang berdirinya pondok Tahfizh Amanah yaitu adanya mahasiswa yang tinggal di kos milik Bapak Tamjidnor, S.Ag, M.Pd.I, yang menghafal Al-Qur'an di bawah bimbingan beliau sendiri, hingga hafal 15 juz ketika dia mengikuti wisuda. Kegiatan ini menginspirasi bahwa mahasiswa sangatlah bagus untuk menghafal Al-Qur'an. Akhirnya didirikan pondok *Tahfizh* dengan biaya pinjaman dari Bapak Drs. K. H. Ahmad Zamani, M.Ag (Alm). Bentuk pengelolaan lembaga ini yaitu 1) Sumber daya manusia yang membantu seluruh rangkaian kegiatan pondok adalah hasil rekrutmen yang ditunjuk langsung oleh pimpinan dan kualifikasinya harus hafal 30 juz serta komitmen yang kuat. 2) Pengelolaan administrasi belum terkelola secara komprehensif, hanya menunjuk pengajar yang ada untuk mengurus administrasi yang bersifat sederhana. 3) Pengelolaan keuangan belum sepenuhnya dikelola secara khusus dengan pertanggungjawaban yang bersifat internal dan fleksibel. 4) Pengelolaan sarana dan prasarana hanya dikelola oleh pengajar dengan sistem perawatan bersama dengan melibatkan semua unsur pondok dari pimpinan hingga santri. 5) Pengawasan terhadap seluruh rangkaian kegiatan pondok dilakukan oleh pengajar saja, karena pengajar bermukim di lingkungan pondok. Tindak lanjut pengawasan hanya berupa teguran jika ada hal yang diluar program. Pondok *Tahfizh* Al-Qur'an Al-Amanah terus berupaya meningkatkan mutu lembaga dengan mengirimkan utusan pada program-program pembinaan kelembagaan yang diselenggarakan pihak luar, baik seminar, pelatihan dan lain sebagainya. Timbal balik dari program-program yang diikuti adalah dengan menerapkannya kembali pada pondok. Selain itu, pondok terus membina kesiapan santri ketika

selesai dari pondok, mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman mengelola lembaga.

10. Ma'had Umar bin Khattab merupakan sebuah yayasan keluarga, dikelola oleh Ustadzah Kautsar. Latar belakang berdirinya, pada tahun 2006 ada beberapa mahasiswa IAIN (sekarang UIN) Antasari yang ingin menyetorkan hafalan. Pada waktu itu ada saudara Ustadzah Kautsar yang bernama Ustadz Zainal Hakim. Beliau yang membimbing dan menerima hafalan para mahasiswa tersebut. Kegiatan setoran hafalan ini mengambil tempat di sebuah mushalla. Dari latar belakang tersebut, ada keinginan keluarga, dalam hal ini orang tua Ustadz Zainal Hakim (Alm. H. Zaini Dahlan), merespons kegiatan tersebut, sehingga beliau berinisiatif membangun sebuah wadah khusus. Maka dibelilah tanah yang ada di belakang mushalla tersebut dengan ukuran 20 x 20 meter dan di atasnya dibangun bangunan berbentuk Ma'had. Bentuk pengelolaan lembaga ini yaitu 1) Sumber daya pengajar di pondok ini didapatkan melalui sistem perekrutan tanpa kualifikasi khusus. 2) Pengelolaan administrasi pondok ini di bawah arahan yayasan, yang dilaksanakan oleh sekretaris. 3) Pengelolaan keuangan langsung dilaksanakan oleh pihak pondok yang juga menjadi bendahara yayasan. Pertanggungjawaban dilaporkan secara internal dan dilakukan sebulan sekali. 4) Pengelolaan sarana dan prasarana berada di bawah tanggung jawab ketua yayasan, terutama sarana-sarana yang besar. Sedangkan bagian-bagian kecil diurus oleh bidang perlengkapan pondok. 5) Pengawasan terhadap seluruh rangkaian kegiatan tidak hanya diawasi oleh pengawas internal, namun pimpinan pondok juga ikut andil. 6) Publikasi di pondok ini dikelola oleh 2 orang pengurus tata usaha. Sistem pemasaran yang dilakukan oleh pondok ini ada 2, yaitu; spanduk yang diletakkan di kawasan atau lingkungan sekitar pondok dan pamflet yang disebar di berbagai media sosial, seperti *facebook*, *instagram* dan *whatsapp group*. Kendala yang sering dihadapi yaitu perizinan pemasangan spanduk di lokasi-lokasi tertentu. Adapun upaya peningkatan mutu lembaga di PTQ Umar bin Khattab sejauh ini belum dilakukan secara khusus. Peningkatan mutu hanya mengandalkan potensi pengajar yang berasal dari pondok pesantren beserta metode-metode yang dibawa dari pondoknya, terutama lulusan dari Daruz Zahra Yaman dengan metode talaqqinya.
11. PTQ Al-Banjary berdiri pada bulan Januari 2018. Beberapa bulan setelah itu, didirikan yayasan yang bernama Yayasan Dar 'Ali Al-Banjary. Sebelumnya, lembaga ini adalah TPA yang berdiri sejak tahun 2015. Lokasinya berada di Perumahan Pondok Al-Banjary Jl. Pramuka Komplek Semanda 6 RT. 20 Kelurahan Sungai Lulut, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan. Bentuk pengelolaan lembaga ini yaitu 1) Sumber daya pengajar pondok ini didapatkan melalui perekrutan menggunakan kualifikasi tertentu, yaitu memiliki ijazah formal dan non formal, lulusan pondok pesantren, memiliki hafalan 30 juz, dan memiliki pengalaman mengajar. 2) Pengelolaan administrasi di bawah kewenangan yayasan, dengan sistem aplikasi digital yang digunakan untuk mendata seluruh data pondok, sedangkan *manual book* tidak lebih sebagai arsip saja. 3) Pengelolaan keuangan di bawah pengawasan yayasan dengan menunjuk langsung bagian keuangan untuk mengatur seluruh keuangan. 4) Pengelolaan sarana dan prasarana di bawah tanggungjawab pimpinan pondok, yang dalam hal ini yayasan. 5) Pengawasan terhadap seluruh rangkaian kegiatan pondok tidak hanya dilakukan oleh

pengawas internal, namun pimpinan pondok juga ikut andil. Tindak lanjut terhadap setiap pengawasan adalah melaksanakan evaluasi dengan rapat koordinasi bersama unsur-unsur terkait. 6) Publikasi atau sistem pemasaran yang dilakukan oleh pondok ini ada 2, yaitu; meletakkan spanduk di kawasan atau lingkungan sekitar pondok dan pamflet yang disebar di berbagai media sosial, seperti *facebook*, *instagram* dan *whatsapp group*. Adapun upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu lembaga di pondok ini yaitu dengan selalu melakukan rapat koordinasi dan mengadakan berbagai pelatihan kelembagaan, seperti tata kelola administrasi, dokumentasi, pengarsipan hingga kerjasama. Sebagaimana pada umumnya, bahwa kendala yang sering dihadapi dalam peningkatan mutu adalah sulitnya penyamaan persepsi dikarenakan latarbelakang yang berbeda-beda, baik dari sisi interaksi sosial hingga pendidikan.

12. PTQ Al-Anshari didirikan pada bulan Februari tahun 2009 dan berlokasi di Jl. Cempaka Raya No. 4, Kelurahan Telaga Biru, Kecamatan Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin. Bentuk pengelolaan lembaga ini yaitu 1) Sumber daya pengajar di bawah arahan langsung K. H. Ahmad Anshari dan perekrutan pengajar berasal dari murid-murid pondok ini sendiri. 2) Administrasi yang digunakan dalam bentuk *manual book* yang kemudian diarsipkan secara fisik dan juga diarsipkan ke dalam komputer. Sebagaimana informasi dari pengelola bahwa semua data terkait administrasi pondok hingga santri tersipkan dengan baik. 3) Pengelolaan keuangan langsung diatur oleh pihak yayasan, dengan menunjuk bendahara untuk mengurus seluruh pengelolaannya, baik dari pemasukan hingga pengeluaran. Sumber keuangan di pondok ini murni dari iuran santri dan sumber lain berasal dari para donator tidak tetap atau bantuan dari pemerintah daerah. Hal lainnya terkait transparansi dan pertanggungjawaban keuangan dilakukan secara berkala yakni sebulan sekali ketika penggajian pengajar dan hanya di kalangan internal saja, tidak dipublikasikan. 4) Pengelolaan sarana dan prasarana di bawah tanggungjawab pimpinan pondok secara langsung. 5) Seluruh rangkaian program pondok atau hal lainnya langsung diawasi oleh semua unsur pimpinan yayasan setiap harinya, hal ini dilakukan, karena pimpinan bermukim di lingkungan pondok. Oleh pimpinan, sistem pengawasan dengan cara menindak tanpa adanya evaluasi berkala, jika dilihat tidak sesuai maka langsung ditegur dan diberikan solusi. 6) Publikasi berupa sistem pemasaran atau pengenalan pondok terhadap dunia luar tidak menjadi fokus utama, hal ini dikarenakan setiap tahunnya santri yang mendaftar selalu banyak dalam hal ini, pengenalan hanya disampaikan secara lisan dari mulut ke mulut.

Analisis Manajemen Lembaga Pendidikan Al-Qur'an

Berdasarkan data yang telah dihimpun dari beberapa Lembaga Pendidikan Al-Qur'an non-formal di Banjarmasin, ditemukan beberapa point penting berikut dan dilakukan analisis SWOT.

1. Manajemen Lembaga

Pada dasarnya, pelaksanaan manajemen lembaga ada yang bersifat terbuka dan demokratis, ada pula yang cenderung tertutup dan terpusat pada orang tertentu secara individual. Pengelolaan yang bersifat terbuka dan demokratis selalu memulai setiap perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan bahkan

pengendalian dengan komitmen yang tinggi untuk pencapaian target bacaan maupun hafalan juga peningkatan-peningkatan kualitas peserta didik. Akan tetapi, berbeda halnya dengan pengelolaan yang cenderung tertutup dan terpusat, setiap perencanaan hingga pengendalian dikendalikan oleh orang tertentu sehingga ruang komunikasi menyampaikan kritik membangun dan memajukan lembaga sulit didapat. Jika melihat data yang ada, manajemen lembaga-lembaga tersebut terbagi pada dua bentuk, yaitu berbentuk yayasan dan bersifat pribadi/keluarga. Berikut ini analisis SWOT legalitas lembaga secara umum:

a. *Strength* (Kekuatan)

Lembaga pendidikan Al-Qur'an non-formal di Banjarmasin sebagian besar berdiri dan berada di bawah naungan yayasan. Keberadaan yayasan sendiri untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat dalam hal pertanggungjawaban di berbagai bentuk kegiatan atau program apapun yang dilaksanakan, terutama berkenaan dengan bantuan dana yang disalurkan oleh masyarakat dan lainnya dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Disamping itu, adanya kemudahan dalam menjalin kerjasama dengan berbagai pihak karena dipandang resmi dan mendapat pengakuan dari pemerintah.

b. *Weakness* (Kelemahan)

Keberadaan lembaga pendidikan Al-Qur'an non-formal yang belum memiliki legalitas lembaga berupa yayasan masih dipandang belum profesional dan dianggap tidak resmi, terkesan sulit menjalin kerjasama dengan berbagai pihak, munculnya keraguan publik terhadap pertanggungjawaban kegiatan sosial, amal atau penggalan dana dari masyarakat dari lembaga tidak resmi atau yayasan, serta sistem penggajian tidak transparan, sehingga para pengajar tidak dapat mengetahui secara pasti pendapatan yang akan diterima setiap bulan, dan para donator tidak dapat mengetahui keperluan lembaga yang akan dia bantu. Lebih parah lagi ketika penggajian guru ditentukan oleh sisa pembiayaan rutin lembaga.

c. *Opportunity* (Peluang)

Pembentukan yayasan di beberapa lembaga pendidikan Al-Qur'an dengan adanya sumber daya yang siap secara moral dan mampu menjabat sebagai unsur pimpinan serta menerima konsekuensi menjadi faktor utama yang patut dipertimbangkan. Selain itu, keberadaan seorang tokoh menjadi faktor pendukung yang mampu menarik perhatian masyarakat ikut serta mendukung lembaga pendidikan Al-Qur'an. Kemudian ketersediaan sumber pembiayaan atau keuangan yang mampu mencukupi segala keperluan merupakan hal terpenting sebagai pijakan awal pembentukan yayasan yang menaungi lembaga pendidikan Al-Qur'an.

d. *Threat* (Hambatan)

Lembaga pendidikan Al-Qur'an non-formal yang tidak berada di bawah naungan yayasan atau bersifat pribadi/keluarga cenderung bersifat internal, tertutup bahkan tidak terpublikasi dengan baik dan kemungkinan terjadinya konflik kepentingan antar individu di internal yayasan ataupun keluarga dalam mengatur lembaga pendidikan Al-Qur'an.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada lembaga pendidikan Al-Qur'an proses pengelolaan sumber daya manusia tidak semuanya melalui tahapan perekrutan, pelatihan dan penempatan serta

pengembangan. dapat difahami bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki dan sangat diperhatikan. Namun ada beberapa proses dan pilihan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan Al-Qur'an untuk mendapatkan sumber daya manusia, diantaranya a) penunjukan langsung oleh pimpinan lembaga terhadap seseorang. b) Perekrutan dengan kualifikasi tertentu, kemudian diseleksi dan selanjutnya penempatan. c) Perekrutan tanpa kualifikasi dan seleksi, terpenting kualitas bacaan bagus, alumni sendiri, dan komitmen dengan lembaga. Berikut ini analisis SWOT sumber daya manusia secara umum:

a. *Strength* (Kekuatan)

Lembaga pendidikan Al-Qur'an non-formal sebagian besar melakukan seleksi dalam merekrut sumber daya manusia, sehingga penempatan dapat disesuaikan dengan bidang keahlian. Disamping itu, perekrutan dengan kualifikasi tertentu menjadi daya saing antar lembaga pendidikan Al-Qur'an dalam merekrut sumber daya manusia. Semakin tinggi kualifikasi yang ditetapkan, maka lembaga dinilai semakin bergengsi dan profesional.

b. *Weakness* (Kelemahan)

Penunjukan langsung tanpa melalui proses perekrutan yang dilakukan oleh pimpinan lembaga terhadap seseorang, baik dari luar ataupun ada keterkaitan kekeluargaan, yang kemudian ditempatkan sesuai kebutuhan lembaga menjadi pemicu kesenjangan sosial antar sumber daya yang ada. Adanya perekrutan tanpa kualifikasi dan seleksi, serta mengutamakan kualitas bacaan menyebabkan sulitnya lembaga menempatkan sumber daya manusia yang tepat pada posisi tertentu. Kemudian tidak adanya pihak ketiga yang diajak bekerjasama oleh lembaga pendidikan Al-Qur'an non-formal di Banjarmasin dalam merekrut sumber daya manusia. Menjadi kelemahan yang paling tampak adalah pada tenaga administrasi. Belum ada lembaga pendidikan Al-Qur'an di Banjarmasin yang menetapkan kriteria khusus calon administrator yang akan direkrut, baik pendidikan maupun pengalaman kerjanya.

c. *Opportunity* (Peluang)

Sumber daya manusia yang memiliki loyalitas tinggi terhadap kemajuan lembaga sesuai dengan visi misi dapat dikaderisasi sebagai pengelola dikemudian hari. Melibatkan sumber daya manusia yang handal di berbagai bidang harus dijadikan aset berharga dan mendapat perhatian khusus dari lembaga, yang nantinya akan membantu pengembangan berbagai program lembaga. Menerapkan program kerjasama dengan pihak ketiga dapat membantu netralisasi perekrutan sumber daya manusia yang tepat guna.

d. *Threat* (Hambatan)

Rentannya proses perekrutan yang bersifat kekerabatan/kekeluargaan yang menimbulkan sering kesenjangan, terlebih ketika tidak bekerja secara profesional. Selain itu, menurunnya semangat kerja sumber daya manusia tanpa diketahui penyebabnya dengan pasti, dari internal ataupun eksternal.

3. Manajemen Administrasi

Pengelolaan administrasi di beberapa lembaga pendidikan Al-Qur'an kebanyakan berada dibawah kewenangan pimpinan dan dikelola langsung oleh bagian administrasi dengan sistem manual dan digital. Pengadministrasian di lembaga pendidikan Al-Qur'an pun bersifat sederhana dan terbuka, dengan artian administrasi hanya berfokus pada data-data pokok saja, seperti data

lembaga, surat menyurat, identitas santri dan pengajar, kurikulum, perkembangan dan evaluasi pembelajaran, serta hal lainnya.

Ada beberapa alasan pengelolaan administrasi di lembaga pendidikan Al-Qur'an dikelola secara sederhana yaitu 1) terbatasnya sumber daya manusia, 2) minimnya kemampuan mengelola administrasi secara profesional dengan sistem manual ataupun digital, 3) rangkapnya pekerjaan, antara mengajar dan mengelola administrasi, dan 4) terbatasnya sarana dan prasarana yang menunjang tercapainya administrasi.

Berikut ini analisis SWOT administrasi secara umum:

a. *Strength* (Kekuatan)

Digitalisasi administrasi membantu lembaga pendidikan Al-Qur'an meringankan dan menyederhanakan tata kelola administrasi yang sebelumnya dilakukan secara manual. Disamping itu, adanya apresiasi dan kepercayaan masyarakat meningkat seiring dengan adanya kemudahan dalam mengakses berbagai data kelembagaan, surat menyurat, data pengajar, peserta didik, kurikulum hingga evaluasi perkembangan secara digital. Sedangkan pengelolaan administrasi secara manual oleh sebagian kecil lembaga pendidikan Al-Qur'an dianggap lebih mudah dalam pemberkasan berbagai data kelembagaan.

b. *Weakness* (Kelemahan)

Keterbatasan biaya menjadi faktor penghambat lembaga pendidikan Al-Qur'an untuk mendigitalisasi seluruh data. Kemudian ditambah terbatasnya sumber daya manusia dan minimnya kemampuan dalam mengelola administrasi baik secara digital maupun manual. Selain itu juga, kurangnya sarana dan prasana yang menunjang terlaksananya tata kelola administrasi dengan baik.

c. *Opportunity* (Peluang)

Melibatkan pihak luar yang berkompeten dalam bidang administrasi untuk membantu lembaga pendidikan Al-Qur'an mengelola administrasi secara profesional dan adanya berbagai pelatihan administrasi dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan.

d. *Threat* (Hambatan)

Kurangnya dukungan seluruh unsur pimpinan dalam menentukan arah kebijakan yang tepat, murah dan mudah sehingga menjadi hambatan yang cukup besar. Kemudian kewenangan mengelola administrasi berada di bawah pimpinan dan respon yang lambat juga menjadi penghambat berbagai masalah atau kendala di lapangan. Terlebih lagi kebanyakan lembaga pendidikan Al-Qur'an di Banjarmasin memandang sebelah mata upaya peningkatan lembaga di bidang administrasi, bahkan mereka berpendapat dengan maju dan meningkatnya pembelajaran Al-Qur'an, maka dengan sendirinya lembaga pendidikan termasuk administrasinya menjadi maju pula.

4. Manajemen Sarana Prasarana

Manajemen sarana dan prasarana di semua lembaga pendidikan Al-Qur'an dapat dikatakan sudah memadai sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Mengingat peran sarana dan prasarana yang menjadi hal pokok dalam belajar dan menciptakan suasana yang kondusif. Sehingga baik buruknya manajemen

sarana dan prasarana pendidikan akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran. Berikut ini analisis SWOT sarana prasarana secara umum:

a. *Strength* (Kekuatan)

Lembaga pendidikan Al-Qur'an non-formal di Banjarmasin sebagian besar memiliki tempat belajar mengajar dengan status di bawah wewenang yayasan dan sepenuhnya menjadi tanggungjawab yayasan atau berdasarkan kesiapan pemilik lembaga secara pribadi/keluarga.

b. *Weakness* (Kelemahan)

Sebagian kecil lembaga pendidikan Al-Qur'an belum memiliki tempat sendiri, menggunakan ruang belajar yang difasilitasi oleh masjid atau lainnya. Kemudian membebankan biaya perawatan atau pengadaan sarana prasarana kepada peserta didik melalui penarikan infaq sukarela. Ditambah respon yang lambat dari yayasan atau pemilik terhadap pemenuhan sarana prasarana untuk mendukung berbagai kegiatan akibat keterbatasan biaya.

c. *Opportunity* (Peluang)

Mendayagunakan seluruh sumber daya manusia yang ada, baik melalui badan usaha atau ketokohan mencari donator tetap untuk memenuhi biaya kebutuhan sarana prasarana. Selain itu, melibatkan para orangtua/wali dari peserta didik untuk bersama mendukung pemenuhan sarana prasarana lembaga.

d. *Threat* (Hambatan)

Ketidakpastian status kepemilikan aset-aset penting yang tercampur antara lembaga dan pribadi/keluarga yang berdampak pada sulitnya mengelola dan mempertanggungjawabkan berbagai hal berkaitan dengan sarana prasarana. Selain itu, minimnya sumber daya manusia yang mampu mengelola sarana prasarana secara profesional. Adanya kompetisi antar lembaga pendidikan Al-Qur'an terhadap pelayanan berupa terpenuhinya semua sarana prasarana yang baik.

5. Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan di beberapa lembaga pendidikan Al-Qur'an tidak berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan prinsip-prinsip keuangan, yaitu transparansi, akuntabilitas, efektif dan efisien. Terutama dalam hal transparansi keuangan, sangat jarang ditemukan informasi keuangan yang bebas diketahui oleh semua warga lembaga dan orang tua, misalnya rencana anggaran pendapatan dan belanja lembaga yang ditempel di papan pengumuman di ruang guru atau di depan ruang tata usaha sehingga bagi siapa saja yang membutuhkan informasi itu dapat dengan mudah mendapatkannya. Orang tua bisa mengetahui berapa jumlah uang yang diterima lembaga dari orang tua dan digunakan untuk apa saja uang itu. Perolehan informasi ini tentunya menambah kepercayaan orang tua siswa terhadap lembaga.

Di lembaga pendidikan Al-Qur'an, manajemen keuangan yang transparan berarti adanya keterbukaan dalam manajemen keuangan lembaga pendidikan, yaitu keterbukaan sumber keuangan dan jumlahnya, rincian penggunaan, dan pertanggungjawabannya harus jelas sehingga bisa memudahkan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahuinya. Transparansi keuangan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan dukungan orangtua, masyarakat dan pemerintah dalam penyelenggaraan seluruh program pendidikan. Disamping itu transparansi dapat menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah,

masyarakat, orang tua dan warga lembaga melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai. Berikut ini analisis SWOT manajemen keuangan secara umum:

a. *Strength* (Kekuatan)

Beberapa lembaga pendidikan Al-Qur'an memiliki sumber dana yang tetap berupa iuran bulanan dari santri dan menentukan variasi iuran bulanan, sebagai bentuk perhatian lembaga terhadap kemampuan ekonomi santri dan sekaligus menyalurkan bantuan berupa pemberian subsidi silang dari yang tingkat ekonominya lebih tinggi kepada yang lebih rendah. Selain itu menerapkan variasi penggajian sesuai masa kerja, dengan pertimbangan keadilan dan meningkatkan kinerja seluruh sumber daya manusia yang terlibat.

b. *Weakness* (Kelemahan)

Minimnya sumber daya manusia yang handal dalam mengelola keuangan lembaga pendidikan Al-Qur'an, ditambah rangkapnya tugas lain yang mengakibatkan sulitnya membagi waktu menjadi kelemahan dalam pengelolaan. Disamping itu, ketiadaan donatur tetap dan kekurangan biaya akibat rendahnya nominal iuran santri, ditambah adanya tunggakan-tunggakan iuran menjadi beban berat bagi sebagian besar lembaga pendidikan Al-Qur'an di Banjarmasin. Kemudian tidak adanya transparansi keuangan ikut berdampak pada ketidakpercayaan berbagai pihak terhadap lembaga pendidikan Al-Qur'an, terutama pihak internal yang bersinggungan langsung dalam menjalankan program.

c. *Opportunity* (Peluang)

Pengelola keuangan secara khusus diikutkan dalam berbagai pelatihan manajemen keuangan dan menghindari rangkap tugas, supaya lebih fokus dalam bekerja dan melibatkan berbagai pihak untuk membantu berbagai kekurangan dana, seperti memohon bantuan pada pemerintah setempat.

d. *Threat* (Hambatan)

Kebijakan pimpinan yang tidak tepat sasaran dalam pengelolaan keuangan sangat mengganggu iklim kinerja semua sumber daya manusia dan munculnya perbandingan besaran gaji antar lembaga pendidikan Al-Qur'an, dengan semakin besarnya gaji maka semakin diminati bekerja di lembaga tersebut menjadi hambatan tersendiri di setiap lembaga.

6. Manajemen Pemasaran

Manajemen pemasaran pada lembaga pendidikan Al-Qur'an di Banjarmasin terlihat sudah lumayan baik pelaksanaannya. Hal ini terbukti bahwa seluruh lembaga melakukan proses pemasaran atau mempublikasikan lembaganya melalui 3 cara, yaitu a) media sosial, b) cetak spanduk atau brousur, dan c) lisan. Berikut ini analisis SWOT manajemen pemasaran secara umum:

a. *Strength* (Kekuatan)

Sebagian lembaga pendidikan Al-Qur'an non-formal di Banjarmasin melakukan publikasi lembaganya secara lisan dan hanya sebagian kecil yang menggunakan publikasi secara digital melalui media sosial. Publikasi secara digital melalui media sosial dianggap mampu menjangkau lebih jauh dan lebih banyak menarik minat masyarakat untuk bergabung di lembaganya serta menampilkan berbagai kegiatan lembaga pendidikan Al-Qur'an dinilai

mampu menarik perhatian dan meningkatkan citra positif serta kepercayaan di tengah masyarakat.

b. *Weakness* (Kelemahan)

Minimnya sumber daya manusia yang ahli di bidang publikasi pada beberapa lembaga pendidikan Al-Qur'an menjadi penghambat eksistensi lembaga. Publikasi yang mengandalkan spanduk atau brosur dinilai tidak mampu menjangkau lebih jauh dan lebih banyak orang karena fokus pada titik-titik tertentu. Begitu pula publikasi secara lisan juga dianggap tidak mampu menunjukkan secara konkrit berbagai program atau kegiatan di lembaga pendidikan Al-Qur'an, kecuali dengan mengunjungi secara langsung.

c. *Opportunity* (Peluang)

Publikasi program-program andalan dan kegiatan-kegiatan besar yang terjadwal dan terstruktur menjadi faktor pendukung eksistensi dalam membantu perkembangan lembaga pendidikan Al-Qur'an hingga pada penggalangan dana sekalipun.

d. *Threat* (Hambatan)

Kesiapan secara finansial akan berdampak ketika menjatuhkan pilihan publikasi melalui media sosial ataupun cetak spanduk/brosur. Munculnya kompetisi antar lembaga dalam mempublikasikan lembaganya masing-masing dan penilaian yang bervariasi dari masyarakat, terlebih lagi monoton dan minimnya desain yang menarik akibat banyaknya berbagai hal dipublikasi.

7. Manajemen Pengawasan

Manajemen pengawasan di beberapa lembaga pendidikan Al-Qur'an terdapat 2 bentuk, yaitu 1) pengawasan internal yang melibatkan unsur pimpinan, dan pengurus lembaga, dan 2) pengawasan eksternal yang melibatkan pihak luar melalui penunjukan seseorang secara langsung atau instansi terkait seperti pemerintahan. Jika diamati sistem pengawasan yang dilakukan secara umum diantaranya memeriksa, mengecek, mencocokkan, menginspeksi, mengendalikan, mengatur, dan mencegah sebelum terjadi kegagalan program. Setiap pengawasan berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan sebelum semua rangkaian kegiatan dijalankan. Berikut ini analisis SWOT manajemen pengawasan secara umum:

a. *Strength* (Kekuatan)

Semua lembaga pendidikan Al-Qur'an melakukan pengawasan terhadap seluruh pelaksanaan program yang telah ditetapkan dengan melibatkan semua unsur pimpinan dan respon cepat dalam mengambil tindakan ketika adanya laporan ketidaksesuaian dengan perencanaan.

b. *Weakness* (Kelemahan)

Kurangnya sumber daya pengawas baik dari pihak internal ataupun pihak eksternal dan hanya dalam waktu tertentu saja, kemudian laporan berbagai kendala sulit tersampaikan akibat pimpinan jarang berada di lembaga.

c. *Opportunity* (Peluang)

Melibatkan pihak eksternal secara intensif dalam pengawasan untuk menjaga kenetralan sikap ketika mengambil tindakan akibat adanya ketidaksesuaian dalam menjalankan berbagai program. Diperkuat dengan membuat acuan

atau standar pengawasan sebagai upaya menghindari adanya anggapan intervensi oleh pengawas ke pihak pengelola yang menjalankan program

d. Threat (Hambatan)

Pengawasan yang terlalu ketat menimbulkan efek ketegangan secara emosional dalam tubuh pengelola yang diawasi dan kebocoran informasi hasil pengawasan oleh oknum tertentu ke publik bisa mengakibatkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap lembaga tersebut dan dinilai tidak profesional.

Upaya Peningkatan Mutu Lembaga

Peningkatan mutu yang tergambarkan pada data-data yang diperoleh, bahwa ada 2 pola utama yaitu meningkatkan mutu sumber daya manusia (pengajar) dan mutu lembaga. Berikut pernyataan dari beberapa lembaga pendidikan Al-Qur'an:

TPQ Al-Mira: "... kualitas lembaga akan semakin meningkat seiring meningkatnya kualitas sumber daya manusianya."

TPQ Al-Ikhlash: "... upaya ini diyakini selain meningkatkan kualitas guru, juga akan meningkatkan mutu lembaga mereka. Jika kualitas guru terjaga maka kualitas santri ikut terjaga, dan hal-hal lainnya juga akan ikut terjaga."

TPQ Madinatut Taqwa: "... mutu lembaga akan maju, bilamana mutu pengajar maju."

RTQ Al-Falah: "... jika para pengajarnya memiliki mutu atau kualitas yang baik maka outputnya (santri) akan menjadi baik juga dan tentunya juga akan berpengaruh pada peningkatan mutu lembaga."

Rumah Ngaji: "... pengelolaan lembaga mudah dipelajari, namun peningkatan mutu pengajar memerlukan waktu yang cukup lama dan bahkan mengeluarkan biaya. Ketidakpedulian terhadap kualitas pengajar justru ikut mengganggu mutu lembaga."

Melihat pendapat beberapa lembaga pendidikan Al-Qur'an tersebut, yang hampir satu pemikiran bahwa meningkatnya mutu lembaga seiring dengan meningkatnya mutu pengajar. Peningkatan mutu pengajar tersebut dapat dilihat melalui 3 program utama diantaranya a) program *tahsîn* yaitu program perbaikan bacaan Al-Qur'an, b) program *Tahfîzh* yaitu program menambah dan memantapkan hafalan, c) pelatihan metodologi pengajaran yaitu program menambah wawasan tentang bagaimana pengajaran yang baik. Efek dari meningkatnya mutu pengajar ini pun juga akan berimbas pada peningkatan mutu lembaga yang tentunya tidak mungkin lagi dengan pengelolaan yang biasa-biasa saja.

Lain halnya dengan RTQ Qaryah Thayyibah yang menyebutkan bahwa "... administrasi merupakan faktor penting dalam perkembangan lembaga". Pandangan PTQ Amanah pun juga mengarah kepada peningkatan mutu lembaga dengan sering mengikuti santri pelatihan-pelatihan kelembagaan agar ketika selesai dari pondok, memiliki pengetahuan dan pengalaman mengelola lembaga. Disisi lain, ada lagi lembaga yang menerapkan dengan melaksanakan dua pola secara bersamaan, seperti RTQ An-Nur yang menurut pengelolanya bahwa "... keseimbangan antara peningkatan mutu lembaga dan mutu pengajar, melahirkan santri yang berkualitas dan berkarakter disiplin. Hal senada juga dilaksanakan Pondok *Tahfîzh* Al-Qur'an Al-Ihsan melalui dua bentuk, yaitu a) mutu pengajar dengan mengadakan pelatihan metode pembelajaran dan setoran guru *Tahfîzh*. b) mutu lembaga dengan melaksanakan pelatihan manajemen lembaga, baik dari pihak swasta atau pemerintah seperti Kemenag RI.

Dari pola-pola tersebut akan terlihat bahwa lembaga manapun yang menerapkannya, tergantung pada penilaian masyarakat dan yang mana menjadi

pilihan untuk memasukkan anak-anak mereka. Karena mereka yakin mutu pengajar ataupun mutu lembaga yang berkualitas akan melahirkan santri-santri yang berkualitas pula.

Berikut ini analisis SWOT upaya peningkatan mutu lembaga secara umum:

1. *Strength* (Kekuatan)

Semua lembaga pendidikan Al-Qur'an melakukan upaya peningkatan mutu dengan memfokuskan pada mutu tenaga pengajar, sehingga menumbuhkan kepercayaan masyarakat seiring dengan meningkatnya kualitas tenaga pengajar yang berada di lembaga tersebut.

2. *Weakness* (Kelemahan)

Peningkatan mutu lebih sering dibebankan kepada pimpinan sebagai sentral ide dan pengelola hanya bertugas menjalankan. Disamping itu, jaranganya melaksanakan studi banding ke lembaga-lembaga pendidikan Al-Qur'an yang lain sebagai bahan perbandingan dalam peningkatan mutu lembaga di berbagai aspek.

3. *Opportunity* (Peluang)

Memanfaatkan atau mengadakan sendiri pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan mutu lembaga, di samping upaya peningkatan mutu tenaga pengajar. Ditambah menjalin kerjasama dengan berbagai pihak yang telah terbukti melahirkan santri-santri berkualitas untuk berbagi ilmu dan pengalaman dalam mengelola dan mengembangkan lembaga.

4. *Threat* (Hambatan)

Kurangnya perhatian pimpinan terhadap fakta di lapangan dan masukan-masukan dari berbagai pihak menjadi penghambat dalam mengambil kebijakan yang tepat. Selain itu, peningkatan mutu lembaga di berbagai aspek memerlukan waktu cukup lama dan biaya yang tentunya tidak sedikit.

KESIMPULAN

Secara garis besar, manajemen lembaga pendidikan Al-Qur'an akan efektif dan efisien apabila didukung oleh sumber daya manusia yang profesional untuk mengoperasikan lembaga, kemampuan dan komitmen (tanggung jawab terhadap tugas), tenaga kependidikan yang handal, administrasi yang terukur, transparansi pengelolaan keuangan dan terjamin, pengawasan yang tepat sasaran, serta itu semua didukung sarana-prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan belajar-mengajar, dana yang cukup untuk menggaji staf sesuai dengan fungsinya, serta partisipasi masyarakat yang tinggi. Bila salah satu hal di atas tidak sesuai dengan yang diharapkan atau tidak berfungsi sebagaimana mestinya, maka efektivitas dan efisiensi pengelolaan lembaga kurang optimal. Dengan demikian harus ada keseimbangan antara komponen-komponen di atas. Untuk mencapai keseimbangan tersebut, diperlukan pengelola yang mengerti dan memahami prinsip-prinsip pengelolaan untuk tercapainya tujuan.

Tantangan globalisasi dan persaingan yang meningkat akan menuntut dan menjadi keharusan setiap lembaga pendidikan Al-Qur'an untuk terus mengupayakan peningkatan mutu lembaganya dari berbagai aspek. Ditambah adanya perubahan sikap dan tingkah laku seluruh unsur lembaga mulai pimpinan hingga masyarakat dalam memonitoring dan mengevaluasi pengelolaan serta sistem informasi yang preventif dan valid demi keberhasilan lembaga bermutu. Hal ini disebabkan mutu

merupakan kualifikasi utama agar mendapat *survive* dan tampil sebagai pemenang (menjadi pilihan utama) dalam dunia pendidikan Al-Qur'an yang semakin kompetitif dan rasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. (2014). *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Assauri, S. (2004). *Manajemen Permasaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Azzama, A. & Muhyani. (2019). Manajemen Masjid Jogokariyan Yogyakarta Sebagai Pusat Kegiatan Masyarakat. *Komunika: Journal of Communication Science and Islamic Da'wah*, 3(1).
- Baharuddin, M. (2016). *Manajemen Pendidikan Islam Transformasi Menuju Sekolah/Madrasah Unggul*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Barnawi & Arifin, M. (2012). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Edward, P. (2002). *Management and Curriculum in Education: Concept and Practice*. New York: Prenhall.
- Farikhah, S. (2015). *Manajemen Lembaga Pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gie, T. L. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Hadari, N. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hafiduddin, D., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Hamid, D. (2004). *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Durat Bahagia.
- Herlambang, S. (2013). *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Kuncoro, M. (2005). *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif?*. Jakarta: Erlangga.
- Kompri. (2018). *Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren*. Jakarta: Kencana.
- Kotler, P. (2000). *Marketing Management*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Maisah. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press Group.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mukinuddin, A. (2020). *Manajemen Peningkatan Mutu Pembelajaran Al-Qur'an di Sekolah Berbasis Pesantren*. Malang: Central Library of Maulana Malik Ibrahim.
- Mulyasa, E. (2006). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nasution, Z. (2006). *Manajemen Humas di Lembaga Pendidikan, Konsep, Fenomena dan Aplikasi*. Malang: UPT Penerbitan UMM.
- Nurjaman, K. (2013). *Manajemen Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Qomar, M. (tt). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Ruslan, R. (2001). *Manajemen Public Relation dan Media Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rochaety, E. (2008). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rohiat. (2008). *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktek*. Bandung: Refika Aditama.
- Sagala, S. (2007). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sisamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Steinner, G., & Minner, J. (2002). *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Erlangga.
- Sukmadi. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Humaniora.
- Sulistyorini. (2009). *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras.
- Suryobroto. (2004). *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutanta, E. (2003). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tim Penyusun Kamus. (2003). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.