



DIROSAT

Journal of Education, Social Sciences & Humanities

Journal website: <https://dirosat.com/>

ISSN : 2985-5497 (Online)

DOI: <https://doi.org/10.58355/dirosat.v4i1.186>

Vol. 4 No. 1 (2026)

pp. 630-638

Research Article

Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Yayasan Al Madinah Surakarta

Singgih Ahmad Farizi

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia; Sg.farisi@gmail.com



Copyright © 2025 by Authors, Published by **DIROSAT: Journal of Education, Social Sciences & Humanities**. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : October 17, 2025

Revised : November 11, 2025

Accepted : December 15, 2025

Available online : January 09, 2026

How to Cite: Singgih Ahmad Farizi. (2026). Employee Performance Improvement Strategy at the Al Madinah Surakarta Foundation. *DIROSAT: Journal of Education, Social Sciences & Humanities*, 4(1), 630-638. <https://doi.org/10.58355/dirosat.v4i1.186>

Employee Performance Improvement Strategy at the Al Madinah Surakarta Foundation

Abstract. The purpose of this study is to analyze employee performance improvement management strategies at the Al Madinah Foundation in Surakarta. This research is motivated by the importance of employee development in improving the quality of Islamic educational institutions. Many foundations experience performance stagnation due to suboptimal human resource development management. This research uses a qualitative approach with a case study method. The subjects of this study are performance improvement strategies. The key informants in this study were the Head of Personnel, the Head of Education, and several school principals, as well as permanent teachers at the foundation. Data were collected through in-depth interviews, participant observation, and documentation, then analyzed descriptively and qualitatively. The results indicate that employee development is carried out through periodic training and regular spiritual guidance. The conclusion suggests that there are several methods and strategies that can be used to improve employee performance within an organization, specifically at educational foundations. This research contributes to the development of human resource management in Islamic educational institutions.

Keywords: Management, Employee Development, Educational Foundations, Educational Human Resources.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi manajemen peningkatan kinerja pegawai di Yayasan Al Madinah Surakarta. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengembangan pegawai dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. Banyak yayasan mengalami stagnasi kinerja akibat manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia yang kurang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Subjek dalam penelitian ini adalah strategi meningkatkan kinerja. Informan utama dalam penelitian ini adalah kepala bidang Personalia, kepala bidang pendidikan, dan beberapa kepala sekolah, serta guru tetap yayasan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif-kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan pegawai dilakukan melalui pelatihan secara priodik dan pembinaan spiritual berkala. Kesimpulan menunjukkan bahwa terdapat beberapa metode dan strategi yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai di dalam suatu organisasi terkhusus di Yayasan pendidikan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia di lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: Manajemen, Pengembangan Pegawai, Yayasan Pendidikan, SDM Pendidikan.

PENDAHULUAN

Memperhatikan kinerja Pegawai merupakan tugas yayasan, biasanya yayasan akan mengadakan pelatihan-pelatihan, baik yang rutin ataupun secara priodik. Hal ini sangat penting karena dapat memberikan dampak yang baik bagi sebuah lembaga, yayasan ataupun perusahaan. Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh Siti Indah (2022) bahwa kinerja Pegawai memiliki dampak langsung terhadap kinerja perusahaan serta keseluruhan dalam berbagai hal.

Biasanya Yayasan akan mengadakan pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawainya, hal ini sudah menjadi rencana kerja tahunan pada setiap yayasan untuk mengalokasikan dana dalam pengembangan kinerja Pegawainya. Maulana (2021) menyebutkan pelatihan dan pengembangan Pegawai merupakan upaya terencana dan berkesinambungan dari manajemen untuk meningkatkan tingkat kompetensi Pegawai dan tingkat kinerja melalui berbagai pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk hampir setiap yayasan.

Setiap pelatihan memiliki tujuan yang akan dicapai agar visi misi yayasan atau perusahaan, untuk itu perlu adanya perencanaan yang matang agar hasil pelatihan yang diadakan yayasan terasa dampaknya, khususnya bagi individu Pegawai umumnya bagi yayasan, bagi individu akan mendapatkan upgrade soft skill yang bisa diaplikasikan untuk pekerjaan sehari-hari, dan bagi yayasan akan mendapatkan value dari segi moral serta meningkatkan evektifitas dan prodiuktifitas kinerja Pegawai. Nawangwulan (2018) mengatakan meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah memperhatikan cara pengelolaan yang terarah dan sistemis, agar proses pencapaian tujuan yayasan bisa dilakukan secara efisien dan efektif.

Pelatihan dan pengembangan akan menjadi proses pembelajaran bagi sumber daya manusia itu sendiri dan akan memengaruhi perubahan sikap dan kinerja dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Langkah ini akan berdampak luas

terhadap perkembangan lembaga yayasan, baik dari segi sumber daya manusia maupun pengelolaan suatu lembaga atau yayasan. Selain itu keberhasilan sebuah lembaga atau yayasan dalam mengelola sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerja Pegawai, salah satunya dengan cara meningkatkan skill Pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi lapangan, karena bertujuan untuk memahami strategi peningkatan kinerja Pegawai secara mendalam berdasarkan perspektif langsung dari pelaku yayasan. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali makna, proses, dan dinamika yang tidak dapat diukur secara statistik, namun sangat penting dalam konteks perilaku kerja dan kebijakan manajerial (Moleong, 2017).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi non-partisipatif, serta studi dokumentasi terhadap kebijakan dan program internal perusahaan. Wawancara dilakukan dengan informan kunci yang meliputi kepala bidang personalia, kepala bidang pendidikan, kepala sekolah serta beberapa guru tetap yayasan. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, yaitu dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung mereka dalam proses peningkatan kinerja (Sugiyono, 2019). Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara tematik melalui proses reduksi data, kategorisasi, dan penarikan kesimpulan secara induktif untuk menemukan pola-pola strategi yang efektif.

Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu membandingkan hasil wawancara, hasil observasi, dan dokumen resmi yayasan. Validitas dan reliabilitas dalam pendekatan kualitatif dicapai bukan melalui uji statistik, tetapi melalui kedalaman pemahaman terhadap konteks dan konsistensi temuan di lapangan (Nasution, 2003).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Yayasan Al Madinah Surakarta

Yayasan Al Madinah Surakarta, didirikan pada 30 September 1996, Yayasan Al Madinah Surakarta adalah lembaga Islam yang bergerak di bidang pendidikan, dakwah, dan sosial. Yayasan Al Madinah Surakarta berkomitmen untuk membangun masyarakat beraqidah shahihah sesuai pemahaman salafu ash-shalih. Visi dari yayasan ini adalah Terwujudnya lembaga sunnah profesional berkhidmat untuk umat di bidang pendidikan, dakwah, dan sosial guna membangun masyarakat beraqidah shahihah sesuai pemahaman salaful ummah.

Yayasan Al Madinah memiliki 3 bagian (divisi) yang terdiri dari divisi pendidikan yang bergerak dalam lembaga pendidikan mulai dari KB sampai Sekolah Tinggi, divisi dakwah yang bergerak dalam kajian-kajian ilmiah dan divisi sosial yang bergerak dalam bidang sosial seperti mengadakan acara donor darah, khitan masal, pembagian sembako, dan santunan anak-anak yatim yang berada di lingkungan lembaga pendidikan yayasan Al Madinah Surakarta.

DESKRIPSI RESPONDEN

Berikut ini merupakan beberapa responden yang di wawancarai dalam penelitian

Tabel 1. Data Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pekerjaan
1	Muhammad Muslim	Laki-laki	48	Kepala Personalia
2	Sukino	Laki-laki	56	Kepala Bidang Pendidikan
3	Fajar Adi Kusuma	Laki-laki	42	KS SMPiP Al Madinah Kartasura
4	M. Dwi Arifiyanto	Laki-laki	52	KS SMPiP Al Madinah Cepogo
5	David Johana	Laki-laki	34	GTY SDiP Al Madinah Kartasura
6	Parmun	Laki-laki	46	GTY SMPiP Al Madinah Nogosari

Responden pada penelitian ini berjumlah 6 orang, terdiri dari kepala personalia, kepala bidang pendidikan, dua orang kepala sekolah, dan dua orang guru tetap yayasan Al Madinah Surakarta,

HASIL PENELITIAN

Inti dari penelitian ini ditemukan tentang pentingnya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Al Madinah Surakarta. Berikut hasil penelitian yang berlangsung di lapangan, maka peneliti menggambarkan argumen dari para responden, yaitu sebagai berikut:

Metode Pelatihan dan Pengembangan Pegawai

Dari hasil wawancara yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai yayasan Al Madinah Surakarta melakukan beberapa program yang di bagi menjadi tiga program, 1). Program pelatihan seperti workshop, IHT, dan seminar. 2) Program Spervisi seperti supervisi pendidikan. 3) Program pembinaan seperti kajian wajib pekanan, Dauroh bulanan yang di adakan yayasan.

Menurut Kepala Bidang Personalia, Muhamad Muslim, yayasan berkomitmen untuk mengadakan pelatihan rutin guna meningkatkan kinerja Pegawai. Beberapa pelatihan yang telah dilaksanakan antara lain pelatihan peningkatan pelayanan prima (service excellence), pelatihan bagi kepala sekolah dan calon kepala sekolah, pelatihan pengajaran tahfidzul Qur'an, serta pelatihan penulisan soal ujian. Pelatihan-pelatihan tersebut umumnya difokuskan pada bidang pendidikan, mengingat bidang ini memiliki jumlah Pegawai yang relatif banyak. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan secara berkala yang berkaitan langsung dengan proses pembelajaran, agar mutu pendidikan di lingkungan yayasan terus meningkat secara berkelanjutan.

Dari hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan rutin yang diselenggarakan oleh yayasan Al Madinah Surakarta merupakan upaya strategis dalam meningkatkan kinerja Pegawai, khususnya di bidang pendidikan. Fokus utama pelatihan diarahkan pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, seperti kepala sekolah, calon kepala sekolah, serta pengajar tahfidzul Qur'an. Dengan jumlah Pegawai yang cukup banyak di sektor pendidikan, pelatihan yang berkesinambungan menjadi kebutuhan penting guna menjaga dan meningkatkan mutu proses pembelajaran di lingkungan yayasan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengembangan pegawai telah dilakukan secara terarah dan relevan dengan kebutuhan institusi.

Selain melalui pelatihan, yayasan juga berupaya meningkatkan kinerja pegawainya melalui kegiatan supervisi pendidikan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Kepala Bidang Pendidikan, Sukino, bahwa bidang pendidikan yang terdiri atas para kepala sekolah dari setiap unit akan melaksanakan supervisi pendidikan yang diawasi langsung oleh Kepala Bidang Pendidikan. Secara teknis, pelaksanaan supervisi ini dilakukan dengan cara Kepala Bidang Pendidikan memberikan instruksi kepada masing-masing kepala unit untuk menyusun program supervisi yang nantinya dapat dipantau dan dievaluasi secara langsung oleh pihak yayasan. Kegiatan supervisi ini umumnya dilaksanakan dua kali dalam satu tahun, dengan tujuan untuk menilai kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas.

Hasil dari supervisi ini akan dilaporkan kepada pihak yayasan dan dijadikan dasar dalam menentukan jenis pelatihan yang diperlukan. Dengan demikian, yayasan dapat menyelenggarakan pelatihan yang lebih tepat sasaran dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kinerja seluruh Pegawai, khususnya tenaga pendidik, di lingkungan Yayasan Al Madinah Surakarta.

Dari hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Yayasan Al Madinah Surakarta tidak hanya mengandalkan pelatihan sebagai strategi pengembangan pegawai, tetapi juga melaksanakan supervisi pendidikan secara rutin. Kegiatan supervisi ini dipimpin langsung oleh Kepala Bidang Pendidikan dan dilaksanakan oleh kepala-kepala unit melalui program yang terstruktur. Supervisi dilaksanakan dua kali dalam setahun dengan tujuan untuk mengevaluasi kemampuan guru dalam proses pembelajaran di kelas. Hasil supervisi menjadi bahan pertimbangan yayasan dalam merancang pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa yayasan memiliki sistem manajemen pengembangan pegawai yang terencana, berkelanjutan, dan berbasis evaluasi nyata di lapangan.

Selain melalui pelatihan dan supervisi, Yayasan Al Madinah Surakarta juga memberikan pembinaan keagamaan bagi para Pegawainya melalui kegiatan kajian rutin dan dauroh yang diadakan secara berkala. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk membekali pegawai dengan pengetahuan agama yang kuat agar tidak menyimpang dari visi dan misi yayasan, yang berlandaskan pada nilai-nilai keislaman.

Hal ini diungkapkan oleh salah satu Guru Tetap Yayasan (GTY) SDIP Al Madinah Kartasura, David Johana, yang menyatakan bahwa unit SDIP Al Madinah Kartasura secara konsisten mengadakan kajian rutin setiap hari Sabtu setelah

kepulungan siswa dari sekolah. Kitab yang dikaji dalam kegiatan ini adalah *Kitab Ushul Tsalatsah*, yang berisi tentang dasar-dasar tauhid dan prinsip dasar dalam beragama. Senada dengan hal tersebut, Kepala Sekolah SMPiP Al Madinah Cepogo juga menjelaskan bahwa di unitnya, kajian pekanan dilaksanakan secara rutin setiap hari Sabtu setelah siswa pulang sekolah. Namun, materi yang dikaji berbeda, yaitu seputar ilmu tajwid untuk memperkuat pemahaman dan praktik membaca Al-Qur'an yang baik dan benar. Hal yang sama juga berlaku di unit SMPiP Al Madinah Nogosari, di mana kajian pekanan diadakan setiap minggu dengan materi pembahasan seputar Ushul Fikih sebagai upaya meningkatkan pemahaman hukum-hukum Islam dari sumber-sumber syariat.

Kegiatan kajian ini memberikan manfaat besar bagi seluruh pegawai yayasan, tidak hanya dalam meningkatkan pemahaman keagamaan, tetapi juga dalam membentuk karakter dan sikap kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menjadi dasar utama visi dan misi Yayasan Al Madinah Surakarta.

Manfaat Dari Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan supervisi merupakan dua strategi penting yang diterapkan oleh Yayasan Al Madinah Surakarta dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalitas pegawai, khususnya di bidang pendidikan. Pelatihan rutin yang diselenggarakan memberikan manfaat signifikan dalam memperkuat kompetensi teknis dan non-teknis Pegawai. Melalui pelatihan-pelatihan seperti peningkatan pelayanan prima, pelatihan kepala sekolah dan calon kepala sekolah, pengajaran tahfidzul Qur'an, serta penulisan soal ujian, pegawai dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pelatihan ini juga mendorong peningkatan kualitas pembelajaran dan pelayanan pendidikan secara menyeluruh.

Sementara itu, supervisi pendidikan berperan sebagai sarana pengawasan dan evaluasi langsung terhadap pelaksanaan pembelajaran di kelas. Melalui kegiatan ini, yayasan dapat menilai secara objektif kemampuan guru dalam mengajar serta menemukan aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan. Supervisi yang dilaksanakan secara berkala dan terstruktur memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru, sekaligus menjadi dasar dalam menyusun program pelatihan yang lebih tepat sasaran.

Dengan sinergi antara pelatihan dan supervisi, yayasan tidak hanya membina pegawai secara teori, tetapi juga memastikan penerapan praktik yang efektif di lapangan. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan dan terciptanya budaya kerja yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada kualitas.

Sementara itu hal yang tidak kalah penting adalah kegiatan kajian rutin dan dauroh yang dilaksanakan secara berkala di lingkungan Yayasan Al Madinah Surakarta memberikan kontribusi besar dalam pembinaan spiritual dan penguatan karakter pegawai. Melalui kajian keislaman yang disesuaikan di tiap unit, seperti pembahasan Ushul Tsalatsah di SDiP Kartasura, ilmu tajwid di SMPiP Cepogo, dan Ushul Fikih di SMPiP Nogosari, pegawai dibimbing untuk memahami ajaran Islam secara lebih mendalam. Kegiatan ini tidak hanya memperkuat akidah dan wawasan keagamaan, tetapi juga membentuk sikap kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Selain itu, kajian ini menjaga keselarasan pemikiran dan perilaku pegawai dengan visi dan misi yayasan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan semangat dan etos kerja. Dengan demikian, pembinaan spiritual yang dilakukan secara rutin ini menjadi pilar penting dalam mencetak sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga berintegritas secara moral dan religius.

PEMBAHASAN

Analisis Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Kinerja Pegawai di Yayasan Al Madinah Surakarta

Pelatihan merupakan salah satu instrumen utama dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Di Yayasan Al Madinah Surakarta, pelatihan yang rutin dan terstruktur memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pegawai, khususnya di bidang pendidikan. Pembahasan ini menekankan bahwa melalui pelatihan seperti peningkatan pelayanan prima, pelatihan kepala sekolah, pengajaran tahfidzul Qur'an, dan penulisan soal ujian, yayasan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis Pegawai, tetapi juga mendorong peningkatan mutu pembelajaran secara keseluruhan.

Menurut teori pengembangan sumber daya manusia dari Gary Dessler (2013), pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai agar mampu menjalankan tugasnya secara lebih efektif. Pelatihan yang berkelanjutan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan teknologi, sekaligus meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja Pegawai. Dalam hal ini, pelatihan yang berfokus pada bidang pendidikan sangat relevan mengingat mayoritas pegawai yayasan bergerak di sektor tersebut. Dengan pelatihan yang tepat sasaran, yayasan mampu menjaga kualitas pendidikan dan pelayanan yang diberikan kepada siswa.

Lebih lanjut, menurut Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation, efektivitas pelatihan dapat diukur dari reaksi peserta, pembelajaran yang diperoleh, perubahan perilaku dalam pekerjaan, dan hasil yang dicapai oleh organisasi. Yayasan Al Madinah telah mengintegrasikan supervisi sebagai bentuk evaluasi lanjutan dari pelatihan, sehingga mampu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berikutnya berdasarkan hasil supervisi dan evaluasi kinerja guru di kelas. Pendekatan ini menunjukkan pemahaman yayasan akan pentingnya siklus pengembangan berkelanjutan (continuous improvement) dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Selain itu, teori motivasi Herzberg tentang faktor motivator dan hygiene juga dapat diaplikasikan dalam konteks pelatihan ini. Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi (faktor motivator), tetapi juga memberikan rasa aman dan kepuasan kerja (faktor hygiene) kepada pegawai. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Dengan demikian, pembahasan pelatihan ini sangat penting karena menjadi landasan bagi yayasan untuk membangun sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan berkomitmen. Pelatihan yang terencana dan didukung oleh supervisi

yang efektif akan meningkatkan profesionalisme pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di Yayasan Al Madinah Surakarta.

Analisis Pentingnya Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan Kinerja Pegawai Di Yayasan Al Madinah Surakarta

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Di lingkungan Yayasan Al Madinah Surakarta, pelatihan tidak hanya difokuskan pada aspek teknis dan administratif, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai keislaman yang menjadi dasar visi dan misi yayasan. Manfaat ini bisa dilihat dari beberapa aspek diantaranya adalah Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Penelitian menurut Attirmidzi dan Darmawan (2022) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas layanan. Dalam aspek Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Berliyanti dan Widyadmono (2023) dalam studi mereka di Yayasan Insan Mulia Sleman mengidentifikasi bahwa strategi pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan sosialisasi perekrutan yang masif dapat meningkatkan kualitas SDM. Pendekatan ini relevan untuk diterapkan di Yayasan Al Madinah Surakarta guna memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Di Yayasan Al Madinah Surakarta Pelatihan Berbasis Kebutuhan dan Evaluasi sudah dilaksanakan menurut Khalil dan Rindaningsih (2023) menekankan pentingnya pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik organisasi dan pegawai. Pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan akan lebih efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran dan pengembangan. Selain itu, evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan menjadi penting untuk memastikan bahwa program yang dilaksanakan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Integrasi Nilai-Nilai Keislaman dalam Pelatihan Yayasan Al Madinah Surakarta juga menekankan pentingnya pelatihan keagamaan sebagai bagian dari pengembangan SDM. Kegiatan seperti kajian rutin dan dauroh bertujuan untuk memperkuat pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Islam di kalangan pegawai, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prinsip-prinsip keislaman yang dianut oleh yayasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Yayasan Al Madinah Surakarta dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawainya telah menerapkan beberapa metode pelatihan yang dilaksanakan secara rutin maupun berkala. Di antara pelatihan-pelatihan tersebut adalah kegiatan workshop tahunan yang dirancang agar para Pegawai dapat memperoleh pemahaman secara teoritis dan praktis, sehingga materi yang diberikan lebih mudah dipahami dan diaplikasikan dalam lingkungan kerja. Selain itu, yayasan juga menyelenggarakan

supervisi pendidikan yang dilaksanakan di setiap unit pendidikan, di mana hasil supervisi tersebut digunakan sebagai dasar dalam merancang pelatihan-pelatihan berikutnya yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Selanjutnya, pelatihan dalam bidang keagamaan juga dilakukan secara rutin setiap pekan di masing-masing unit. Kegiatan ini bertujuan membekali Pegawai dengan pengetahuan agama agar mampu mengamalkan visi dan misi yayasan yang berlandaskan nilai-nilai keislaman.

Secara umum, metode dan program yang diterapkan Yayasan Al Madinah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik dan menunjukkan efektivitas dalam pengembangan sumber daya manusia. Namun demikian, perlu dilakukan evaluasi dan peninjauan ulang terhadap cakupan program pelatihan yang ada. Saat ini, pelatihan yang dilaksanakan masih berfokus pada bidang pendidikan, sementara bidang lain seperti dakwah dan sosial belum mendapatkan perhatian yang memadai. Padahal, kedua bidang tersebut memiliki peran strategis yang tidak kalah penting dalam mendukung peningkatan nilai dan kontribusi yayasan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th ed.). Pearson Education.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*. Harper & Row.
- Maulana, A. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. (2003). *Metode research (penelitian ilmiah)*. Bumi Aksara.
- Peter Senge. (1990). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. Doubleday.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Siti Indah Purwaning Yuana. (2022). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi lingkungan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pasca merger Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 449.
- Attirmidzi, M., & Darmawan, S. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen*, 10(4), 392–402.
- Berliyanti, D. O., & Widyadmono, V. M. (2023). Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Yayasan Insan Mulia Sleman. *VISIONIST*, 12(2).
- Khalil, F., & Rindaningsih, I. (2023). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya. *SOCIETY*, 13(2).