

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Strategi

1. Pengertian Strategi

Strategi merupakan salah satu konsep dasar yang sangat penting dalam berbagai kajian ilmu, khususnya manajemen. Strategi juga berperan sebagai fondasi utama dalam meraih keberhasilan dan kesuksesan yang dituangkan dalam tujuan jangka panjang, baik bersifat individu maupun organisasi. Secara garis besar, strategi dapat diartikan sebagai serangkaian keputusan dan tindakan yang dirancang secara sistematis untuk mencapai sasaran tertentu dalam situasi dan kondisi yang bersifat kompetitif dan dinamis. Lebih dari sekadar rencana, strategi mencerminkan cara berpikir, sudut pandang serta kemampuan beradaptasi terhadap dinamika lingkungan yang selalu berubah secara terus-menerus (Fahmi, 2019).

Berdasarkan sudut pandang Al-Qur'an, konsep dasar strategi tercantum dalam Q.S. Al-Hasyr ayat 18:

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلَكُمْ نَظْرٌ نَفْسٍ مَا قَدَّمْتُمْ لَعَنَ اللَّهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.

Ayat ini berisi tentang ajakan kepada manusia yang bertakwa untuk mengambil pelajaran dari masa lalu, baik dari sisi kebaikan maupun keburukan sebagai bekal untuk masa depan. Dalam konteks manajemen dan strategi, hal ini menekankan pentingnya melakukan analisis secara mendalam atau penilaian kebutuhan (*need assessment*) terhadap langkah-langkah yang akan diambil demi mencapai sasaran atau tujuan yang diharapkan (Nugraha, 2024). Dalam tafsir Al-Misbah, perintah untuk memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk masa depan diartikan

sebagai ajakan untuk mengevaluasi semua amal perbuatan yang sudah dikerjakan. Hal ini digambarkan seperti seseorang yang memeriksa kembali hasil pekerjaannya setelah selesai. Tujuannya Adalah untuk menyempurnakan pekerjaan yang sudah baik atau memperbaiki kekurangannya. Dengan begitu, saat pekerjaan itu diperiksa, hasilnya akan sempurna dan tidak ada cacat. Setiap orang beriman hendaknya melakukan hal serupa, jika amalnya baik, ia dapat berharap mendapatkan pahala; sedangkan jika amalnya buruk, ia harus segera bertaubat (Ramadhan & Hidayat, 2024). Begitupun dalam konteks organisasi, ayat ini menekankan pentingnya strategi yang memperhatikan aspek perencanaan hingga evaluasi, agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien sesuai yang diharapkan.

Pengertian strategi mengalami perkembangan sesuai dengan dinamika pemikiran para ahli. Jauch dan Glueck dalam (Indriastuti, 2017) mendefinisikan strategi sebagai suatu rencana terpadu, menyeluruh dan terkoordinasi satu sama lain yang menghubungkan keunggulan strategis organisasi berdasarkan tantangan lingkungan serta dirancang untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan yang efektif dan efisien. Berdasarkan pengertian strategi menurut Jauch and Glueck, terdapat empat pemahaman yang perlu ditekankan, diantaranya:

- a. Pentingnya perencanaan secara komprehensif
- b. Memperhatikan tantangan lingkungan
- c. Pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien
- d. Tercapainya tujuan atau keunggulan yang ditentukan

Selain pandangan yang telah dikemukakan oleh Jauch dan Glueck di atas, pemahaman mengenai strategi juga semakin kaya dan mendalam berkat kontribusi dari para pemikir lain di bidang manajemen dan bisnis. Beberapa tokoh penting memberikan perspektif yang sangat berpengaruh dalam pengembangan konsep strategi, di antaranya adalah Alfred Chandler dan Michael Porter.

Alfred Chandler, seorang sejarawan bisnis yang terkenal, dalam karya klasiknya pada tahun 1962 menyampaikan bahwa strategi adalah proses penetapan tujuan dan sasaran jangka panjang bagi suatu organisasi, diikuti dengan tindakan yang diperlukan serta alokasi sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut (Putra, 2018). Dengan kata lain, Chandler menekankan bahwa strategi tidak hanya berhenti pada penetapan tujuan, tetapi juga harus disertai langkah-langkah konkret dan sistematis agar tujuan tersebut benar-benar dapat diwujudkan. Strategi menurutnya adalah jembatan penting yang menghubungkan antara apa yang ingin dicapai (aspirasi organisasi) dan apa yang benar-benar dilakukan di lapangan (realitas operasional/tindakan nyata). Tanpa adanya strategi, maka tujuan organisasi hanya akan menjadi sebuah harapan atau angan-angan yang tidak memiliki arah dan tidak akan pernah terealisasi secara nyata. Singkatnya, pemahaman Chandler ini perlu adanya peran dari konseptor dan eksekutor yang harus berjalan beriringan.

Sementara itu, Michael E. Porter, seorang pakar strategi bisnis dari Harvard Business School yang sangat berpengaruh, pada tahun 1985 mendefinisikan strategi dari sudut pandang daya saing. Ia menyatakan bahwa strategi adalah seni untuk menciptakan posisi unik dan bernilai (*value*) di pasar yang dicapai melalui serangkaian aktivitas yang khas, unik dan berbeda dari apa yang dilakukan oleh para pesaing (Purnamawati & Suparmin, 2020). Inti dari pemikiran Porter adalah bahwa strategi bertujuan untuk membedakan diri dari pihak lain dengan cara melakukan sesuatu yang tidak hanya berbeda, tetapi juga punya nilai yang lebih unggul. Dalam konteks ini berarti suatu organisasi harus mampu menawarkan nilai yang tidak bisa bahkan belum ditawarkan oleh kompetitornya.

Dari ketiga penjelasan strategi yang dikemukakan para ahli di atas, terdapat perbedaan-perbedaan mengenai fokus utama dan ciri khasnya masing-masing, yaitu teori Jauch and Glueck menekankan strategi sebagai proses koordinasi internal yang menyeluruh dalam merespons tantangan

eksternal organisasi. Teori Chandler melihat strategi dari sisi tujuan jangka panjang dan manajemen sumber daya untuk mencapainya. Sedangkan Porter fokus pada diferensiasi dan penciptaan nilai kompetitif sebagai strategi untuk menonjol di pasar.

Meski memiliki fokus utama dan ciri khas yang berbeda, ketiga teori tersebut memiliki benang merah atau persamaan yang mendasar, diantaranya:

- a. Strategi merupakan proses perencanaan yang terstruktur, artinya strategi tidak bersifat spontan, melainkan melalui proses panjang yang dirancang dan disusun secara sistematis.
- b. Strategi mengarah pada pencapaian tujuan organisasi, artinya bahwa strategi dirancang untuk mencapai hasil dan tujuan tertentu yang telah ditetapkan.
- c. Strategi melibatkan pengambilan keputusan jangka panjang, artinya bahwa strategi pasti dilihat sebagai keputusan besar yang berdampak jangka panjang terhadap sebuah organisasi.
- d. Strategi menuntut tindakan nyata dan pelaksanaan yang efektif, artinya bahwa strategi tidak cukup hanya dirancang, tapi juga harus dilakukan melalui langkah konkret yang efektif dan efisien.

Berdasarkan ketiga penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi suatu proses perencanaan yang menyeluruh, terpadu dan terstruktur dan dirancang untuk menentukan arah jangka panjang organisasi, menciptakan posisi unggul atau bernilai serta memastikan tercapainya tujuan utama organisasi melalui tindakan yang nyata, penggunaan sumber daya yang tepat dan respon adaptif terhadap tantangan lingkungan.

2. Tujuan dan Fungsi Strategi

Tujuan strategi sangat erat kaitannya dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi, misi, tujuan dan daya saing yang berkelanjutan. Dalam buku (David & David, 2017) menyatakan bahwa tujuan utama strategi adalah:

- a. Memberikan arah yang jelas dan terintegrasi bagi organisasi,
- b. Membantu organisasi untuk menetapkan prioritas dalam mencapai sasaran jangka panjang, melalui proses formulasi, implementasi hingga evaluasi secara sistematis.
- c. Mengintegrasikan berbagai aktivitas yang dilakukan agar selaras dengan visi dan misi organisasi.
- d. Menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di tengah persaingan yang dinamis.

Pendapat lain menekankan bahwa strategi sebagai sarana dalam mencapai kinerja yang unggul dan mempertahankannya secara berkelanjutan. Hal tersebut selaras dengan definisi yang diutarakannya, yaitu strategi merupakan serangkaian tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dengan maksud agar memperoleh dan mempertahankan kinerja yang lebih unggul dari para pesaing. Dengan kata lain, strategi juga membantu organisasi dalam menavigasi perubahan lingkungan, mengalokasikan sumber daya secara efisien dan menciptakan nilai yang unggul dalam jangka panjang (Rothaermel, 2021).

Kedua pendapat di atas juga diperkuat dalam buku yang berjudul *Manajemen Strategik: Konsep dan Implementasi* (Indrawan, 2019) menyebutkan bahwa strategi bertujuan untuk menyelaraskan kekuatan internal organisasi dengan peluang keunggulan eksternal, serta untuk menyiapkan respons terhadap tantangan yang mungkin dihadapi di masa mendatang. Sejalan dengan pendapat tersebut, dalam jurnal yang berjudul *Peran Manajemen Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi* (Ahmad, 2020) menyatakan bahwa strategi dirancang untuk membantu organisasi dalam memaksimalkan pencapaian tujuan, mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan eksternal serta meningkatkan efektivitas kinerja.

Tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan, strategi juga memiliki fungsi sebagai penggerak roda organisasi. Menurut Wheelen & Hunger yang dikutip dalam jurnal (Riadi, 2023) menjelaskan bahwa fungsi strategi

secara umum adalah untuk memfasilitasi implementasi strategi secara efektif. Hal tersebut kemudian dituangkan secara spesifik dalam 6 fungsi utama, diantaranya:

- a. Menghubungkan kekuatan organisasi dengan peluang lingkungan
- b. Membangkitkan sumber daya yang lebih banyak (tangible & intangible)
- c. Adaptif dan inovatif secara berkelanjutan
- d. Mengkoordinasikan dan mengarahkan aktivitas organisasi secara visioner
- e. Mengkomunikasikan visi, misi dan tujuan organisasi
- f. Mengalokasikan sumber daya secara efisien

Sedangkan dalam buku yang berjudul *Manajemen Strategi: Teori dan Aplikasi* menyatakan bahwa strategi berfungsi sebagai sarana untuk menentukan skala prioritas dan alat komunikasi bagi internal organisasi dalam memahami tujuan secara komprehensif. Melalui fungsi-fungsi tersebut, strategi juga dapat memperkuat nilai-nilai organisasi, serta mendorong timbulnya budaya kerja yang kolaboratif (Fahmi, 2019).

3. Jenis-Jenis Strategi

Strategi merupakan aspek fundamental dalam kajian manajemen dan pengembangan organisasi. Strategi tidak hanya merujuk pada satu jenis rencana, melainkan sebuah jangkauan luas yang meliputi berbagai pendekatan di dalamnya. Pemahaman yang mendalam mengenai jenis-jenis strategi sangat penting bagi setiap organisasi karena bertujuan untuk merancang pendekatan yang paling tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi, baik bersifat internal maupun eksternal. Tanpa pemahaman yang jelas tentang berbagai jenis strategi, sebuah organisasi dapat kehilangan arah, menyia-nyiakan sumber daya, bahkan gagal bertahan di tengah kerasnya persaingan.

Perpektif yang berbeda, membuat para ahli melahirkan teorinya masing-masing tentang jenis-jenis strategi tersebut. Setiap teori memiliki

fokus atau ciri khas tersendiri. Berikut jenis-jenis strategi menurut para ahli:

a. Jenis-Jenis Strategi Menurut Michael Porter

Teorinya yang paling terkenal adalah mengenai strategi generik (*generic strategies*) yang fokus pada bagaimana sebuah organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif di dalam usahanya. Porter berpendapat bahwa untuk mencapai kinerja yang efektif, sebuah organisasi harus memilih dan menetapkan salah satu dari tiga strategi generik. Porter menyarankan untuk tidak mencoba melakukan semuanya secara bersamaan karena dapat memicu kebingungan sehingga terjebak di tengah perjalanan (Purnamawati & Suparmin, 2020).

1) Strategi Kepemimpinan Biaya (*Cost Leadership*)

Strategi kepemimpinan biaya merupakan pendekatan yang lebih diarahkan pada peningkatan efisiensi operasional dan pemanfaatan sumber daya secara optimal. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan layanan atau menyelenggarakan program dengan anggaran seadanya bahkan seminimal mungkin, namun tetap menjaga kualitas sesuai standar yang telah ditentukan. Dengan demikian, setiap anggaran yang tersedia dapat digunakan secara maksimal untuk memberi dampak yang lebih luas, menjangkau lebih banyak penerima manfaat serta memperluas akses dan cakupan program yang ditawarkan oleh organisasi (Fahmi, 2019).

2) Strategi Diferensiasi (*Differentiation*)

Strategi Diferensiasi adalah pendekatan yang bertujuan untuk menciptakan sesuatu yang berbeda, istimewa, unik dan dianggap efektif oleh para pemangku kepentingan atau penerima manfaat. Hal tersebut dapat berupa program, layanan dan bentuk inovasi lainnya yang mungkin tidak dimiliki organisasi lain. Tujuannya agar organisasi lebih menonjol, menarik perhatian dan dipercaya

sebagai lembaga yang memiliki keunggulan tersendiri. Dengan adanya diferensiasi ini, memungkinkan organisasi untuk menarik dukungan yang lebih besar, minat dari penerima manfaat, memperkuat kepercayaan publik serta membangun citra atau reputasi yang kuat dibidangnya. Inti dari strategi ini adalah untuk meningkatkan daya tarik, kredibilitas dan efektifitas (Indrawan, 2019).

3) Strategi Fokus (*Focus*)

Strategi fokus merupakan pendekatan yang digunakan dengan cara memusatkan perhatian, tenaga dan sumber daya organisasi pada sasaran tertentu atau isu yang sangat spesifik. Dalam strategi ini, organisasi tidak berusaha untuk menjangkau seluruh kepentingan atau menyelesaikan semua persoalan sekaligus. Sebaliknya, organisasi memilih untuk mempersempit targetnya agar dapat lebih mendalami dan memahami kebutuhan dari sasaran yang dipilih. Dengan cara ini, organisasi bisa memberikan pelayanan atau solusi yang tepat, lebih intensif dan berkualitas dalam sesuatu yang diprioritaskan, sehingga organisasi dapat lebih unggul dibandingkan organisasi lain yang memiliki cakupan lebih luas (Purnamawati & Suparmin, 2020).

b. Jenis-Jenis Strategi Menurut Fred R. David dan Forest R. David

David & David membagi strategi ke dalam beberapa kategori yang umum digunakan dalam penyusunan strategi. Menurutnya, strategi diklasifikasikan berdasarkan orientasi pertumbuhan atau sasaran utama yang ingin dicapai organisasi. Pembagian ini memberikan panduan yang aplikatif dalam merancang langkah-langkah strategis yang terukur dan terarah (Fahmi, 2019).

1) Strategi Integrasi (*Intergration Strategies*)

Strategi integrasi pada dasarnya merupakan upaya untuk membangun kemitraan yang lebih kuat, membangun kerja sama yang lebih erat atau bahkan mengendalikan bagian-bagian

penting dari proses operasional atau penyaluran layanan. Tujuan utama dari strategi ini adalah agar organisasi dapat memperkuat posisi dan memperluas pengaruhnya, baik secara internal maupun eksternal. Dengan upaya-upaya di atas, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, memperluas jaringan dan hubungan, serta memperkuat daya saingnya di tengah lingkungan yang kompetitif (Fahmi, 2019).

2) Strategi Intensif (*Intensive Strategies*)

Strategi intensif merupakan pendekatan yang bertujuan untuk meningkatkan dampak atau jangkauan program dan layanan yang sudah ada. Fokus utamanya adalah melakukan pengembangan secara lebih mendalam terhadap kegiatan yang telah berjalan, baik dengan cara meningkatkan kualitas, menambah jangkauan sasaran atau memperluas kapasitas pelayanan. Selain itu, strategi ini juga mencakup upaya menciptakan program-program baru yang masih relevan dengan misi utama organisasi sehingga tidak keluar dari jalur atau tujuan inti yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, strategi intensif merupakan bentuk pertumbuhan internal yang dilakukan dengan cara memaksimalkan potensi pada bidang atau area yang telah dikuasai oleh organisasi (Purnamawati & Suparmin, 2020).

3) Strategi Diversifikasi (*Diversification Strategies*)

Strategi diversifikasi merujuk pada upaya untuk menambahkan program, kegiatan atau layanan baru yang belum tentu memiliki keterkaitan langsung dengan misi utama organisasi saat ini. Langkah ini biasanya dilakukan agar organisasi tidak terlalu bergantung hanya pada satu jenis program atau satu sumber pendanaan saja. Dengan melakukan diversifikasi, organisasi memiliki peluang untuk mengurangi risiko apabila satu program atau pendanaan mengalami kendala dan terhenti. Selain itu, strategi ini juga memungkinkan organisasi untuk menjangkau dan

memenuhi kebutuhan berbagai kelompok pemangku kepentingan yang lebih luas dan beragam sehingga dapat memperkuat keberlanjutan dan eksistensi organisasi dalam jangka panjang (David & David, 2017).

4) Strategi Defensif (*Defensive Strategies*)

Strategi defensif digunakan dalam suatu organisasi saat menghadapi situasi sulit, seperti krisis internal, menurunnya kinerja secara drastis atau ancaman dari eksternal yang mungkin dapat membahayakan kelangsungan operasional organisasi. Strategi ini memiliki tujuan untuk mempertahankan posisi organisasi agar tidak semakin terpuruk, sekaligus meminimalisasi potensi kerugian yang lebih besar. Dengan menerapkan strategi ini, organisasi berupaya untuk mengatasi berbagai masalah internal, memperbaiki kelemahan dan menjaga organisasi agar tidak sampai mengalami kegagalan total atau menghentikan seluruh aktivitasnya (David & David, 2017).

4. Proses Penyusunan Strategi

Fred R. David menyajikan sebuah proses penyusunan strategi yang linier dan sistematis. Ia menekankan tiga tahapan utama yang saling terkait dan berkelanjutan, yaitu perumusan strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi. Model ini menjadi kerangka kerja yang populer bagi banyak organisasi dalam menentukan pendekatan strategis mereka (David & David, 2017).

a. Formulasi Strategi

Tahap formulasi merupakan awal dan inti dari proses penyusunan strategi. Pada tahapan ini, organisasi mulai menetapkan arah, menganalisis lingkungan dan merumuskan rencana tindakan. Hal tersebut dituangkan lebih rinci dalam berbagai aktivitas, diantaranya (David & David, 2017):

- 1) Pengembangan Visi dan Misi Organisasi: Visi merupakan gambaran ideal tentang masa depan yang ingin diraih, bersifat

inspiratif dan jangka panjang. Sedangkan misi adalah penjabaran dari visi yang berisi pernyataan-pernyataan konkret mengenai tujuan dasar organisasi (Lestari, 2021). Intinya, visi dan misi merupakan aspek fundamental bagi semua keputusan strategis organisasi.

- 2) Identifikasi Peluang dan Ancaman Eksternal: Organisasi harus secara proaktif mengamati lingkungan eksternal untuk mengidentifikasi peluang (*opportunities*) yang dapat dimanfaatkan dan ancaman (*threats*) yang harus diminimalkan atau dihindari. Identifikasi di sini dapat mencakup faktor-faktor makro seperti tren ekonomi, sosial, budaya, politik dan teknologi, serta faktor-faktor mikro seperti komunikasi organisasi, kinerja organisasi dan lain-lain (Purwanto & Wahyuni, 2017).
- 3) Analisis Kekuatan dan Kelemahan Internal: Seiring melakukan identifikasi lingkungan eksternal, organisasi juga perlu melakukan penilaian diri secara objektif untuk mengidentifikasi kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*) internal. Kekuatan merupakan kompetensi atau sumber daya yang menjadi keunggulan, sedangkan kelemahan adalah keterbatasan atau zona yang memerlukan perbaikan. Analisis di sini dapat meliputi semua aspek fungsional, seperti manajemen, keuangan, sumber daya manusia dan lain sebagainya.
- 4) Penetapan Tujuan Jangka Panjang: Setelah visi dan misi dikembangkan serta hasil analisis lingkungan difahami, langkah selanjutnya adalah menetapkan tujuan jangka panjang organisasi. Tujuan merupakan target spesifik yang hendak dicapai dalam kurun waktu lebih dari satu tahun. Selain itu, tujuan dibuat harus bersifat menantang, terukur, konsisten dan realistis (Hartati & Saragih, 2020). Intinya, tujuan jangka panjang ini secara langsung menjadi arah yang jelas untuk semua inisiatif strategis.

- 5) Perumusan Alternatif Strategi: Pada tahapan ini, berbagai opsi untuk merumuskan strategi mulai dikembangkan. David menyarankan penggunaan berbagai alat analisis seperti matriks SWOT, matriks posisi strategis dan evaluasi tindakan (SPACE), matriks *Boston Consulting Group* (BCG), matriks *Internal-Eksternal* (IE) dan matriks *Grand Strategy* untuk membantu menghasilkan berbagai alternatif strategi yang nantinya dapat dipilih oleh organisasi.
- 6) Pemilihan Strategi: Berdasarkan alternatif yang telah dirumuskan, langkah selanjutnya organisasi memilih strategi yang paling tepat dan optimal. Pada proses ini seringkali organisasi mendapatkan kesulitan karena melibatkan pengambilan keputusan yang panjang dan perlu dikompromikan. Oleh karena itu, pemilihan harus didasarkan pada evaluasi komprehensif yang direlevansikan dengan kelayakan (apakah bisa dilakukan?), kesesuaian (apakah selaras dengan tujuan dan lingkungan?) dan akseptabilitas (apakah risikonya dapat diterima dan membuahkan hasil yang diinginkan?).

b. Implementasi Strategi

Tahap implementasi adalah tahap pelaksanaan terhadap strategi yang telah dirumuskan dan diwujudkan menjadi realitas operasional. Strategi dianggap berhasil jika organisasi mampu melaksanakan rencana yang telah disusun dengan efektif dan efisien (Mulyadi, 2019). Pernyataan di atas dijabarkan dalam beberapa kegiatan, diantaranya (David & David, 2017):

- 1) Menetapkan Tujuan Tahunan dan Kebijakan: Tujuan jangka panjang yang telah dirumuskan pada tahap formulasi, kemudian diuraikan menjadi tujuan tahunan yang lebih spesifik dan terukur bagi setiap divisi dalam organisasi. Bersamaan dengan hal itu, kebijakan yang merupakan pedoman atau aturan untuk pengambilan keputusan sehari-hari perlu dikembangkan guna

memastikan konsistensi dan mendukung pencapaian tujuan tahunan.

- 2) **Memotivasi Karyawan dan Mengalokasikan Sumber Daya:** Dalam menjalankan strategi, penting rasanya untuk memotivasi karyawan melalui sistem insentif, *leadership* yang kuat dan komunikasi yang efektif. Tidak hanya itu, sumber daya seperti keuangan, SDM, fasilitas dan teknologi harus dialokasikan secara efektif dan efisien sesuai dengan prioritas strategis yang telah ditentukan.
- 3) **Menyusun Program Kerja dan Anggaran:** Strategi yang telah dipilih harus dijabarkan menjadi program kerja yang spesifik dengan jadwal dan tanggung jawab yang jelas. Kemudian setiap program kerja tersebut, harus didukung oleh anggaran yang cukup agar setiap aktivitas yang direncanakan dapat dipastikan ketersediaan biayanya.
- 4) **Melakukan Penyesuaian Struktur Organisasi, Sistem dan Budaya Kerja:** Strategi baru seringkali memerlukan perubahan pada setiap elemen organisasi. Hal ini dapat meliputi restrukturisasi organisasi, penyesuaian sistem ataupun pengembangan budaya kerja yang tentunya mendukung ke arah strategi organisasi (Mulyadi, 2019). Ketiga aspek di atas merupakan aspek penting agar strategi yang diterapkan dapat berjalan secara efektif dan menjadi pendorong utama dalam keberhasilan implementasi.

c. **Evaluasi Strategi**

Tahap evaluasi merupakan fase terakhir namun bersifat berkelanjutan dalam proses penyusunan strategi. Tujuannya untuk memastikan bahwa strategi yang diimplementasikan dapat berjalan sesuai rencana, mencapai hasil yang diharapkan dan tetap relevan di tengah perubahan lingkungan. Dalam pelaksanaan evaluasi strategi, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, diantaranya (David & David, 2017):

- 1) **Peninjauan Ulang Faktor Eksternal dan Internal yang Menjadi Dasar Strategi:** Peninjauan ulang secara berkala perlu dilakukan oleh manajer untuk menjawab asumsi-asumsi dasar tentang lingkungan internal dan eksternal yang digunakan saat perumusan strategi. Apakah hal tersebut masih valid jika kembali diterapkan atau justru perlu adanya pengembangan? Perlu dicatat bahwa perubahan signifikan pada tren pasar, teknologi atau sumber daya internal dapat mendatangkan sebuah kode tentang perlunya penyesuaian strategi.
- 2) **Pengukuran Kinerja Organisasi Terhadap Tujuan yang Telah Ditetapkan:** Evaluasi kinerja organisasi perlu dilaksanakan secara sistematis melalui perbandingan antara hasil aktual dengan tujuan yang telah ditentukan, baik jangka panjang maupun tahunan. Berbagai matriks kinerja dapat digunakan untuk menilai seberapa efektif strategi yang telah dijalankan dan memastikan bahwa target benar-benar tercapai.
- 3) **Pengambilan Langkah Korektif Jika Ditemukan Penyimpangan atau Ketidaksesuaian Antara Hasil dan Target:** Jika evaluasi menunjukkan adanya penyimpangan yang signifikan antara kinerja dan target, tindakan korektif harus segera diambil. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara modifikasi kecil pada implementasi, penyesuaian strategi atau bahkan perumusan ulang strategi secara komprehensif. Evaluasi strategi dapat dikatakan efektif jika proses yang terjadi dilakukan secara proaktif dan berkelanjutan, tidak hanya saat munculnya suatu masalah.

Sedangkan John A. Pearce II dan Richard B. Robinson Jr menyajikan model strategi yang komprehensif, sering juga dikenal sebagai model strategi terpadu. Model ini menitikberatkan pada serangkaian tugas pokok yang harus dikerjakan secara berurutan dan iteratif (pengulangan) agar mencapai kinerja yang efektif dan keunggulan kompetitif (Pearce &

Robinson, 2017). Model tersebut diuraikan secara spesifik ke dalam sembilan tugas inti yang sistematis, diantaranya:

a. Merumuskan Misi Organisasi

Menurut Pearce dan Robinson, aspek fundamental dalam proses penyusunan strategi adalah perumusan misi organisasi. Misi organisasi harus dibuat secara jelas agar mencerminkan landasan filosofis, tujuan utama, nilai-nilai yang dianut serta kelompok atau pihak mana yang menjadi fokus pelayanan organisasi tersebut. Maka dari itu, misi dalam hal ini berperan sebagai landasan utama yang menjadi acuan dalam pengambilan setiap keputusan strategis dan operasional, sekaligus memberikan kejelasan identitas serta arah yang jelas bagi keberlangsungan organisasi.

b. Analisis Kondisi dan Kapabilitas Internal

Tahap ini berfokus pada pengkajian komprehensif terhadap kemampuan internal yang dimiliki organisasi. Tujuannya adalah untuk mengenali berbagai aspek kekuatan (*strengths*), yakni potensi unggul atau kompetensi inti yang dapat menunjang keunggulan bersaing, serta mengidentifikasi kelemahan (*weaknesses*) yang perlu segera dibenahi agar tidak berpotensi dalam menghambat pencapaian tujuan. Proses ini mencakup evaluasi terhadap berbagai sumber daya, seperti keuangan, aset fisik, sumber daya manusia dan struktur organisasi. Selain itu, analisis ini juga mencakup evaluasi terhadap kemampuan organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsi pokok, seperti bidang pemasaran, operasional, manajemen SDM dan pengelolaan keuangan (Suwardi, 2016).

c. Menilai Lingkungan Eksternal

Menurut Pearce dan Robinson, memahami kondisi lingkungan eksternal termasuk langkah penting dalam proses penyusunan strategi karena membantu organisasi untuk mengenali peluang (*opportunities*) yang bisa dimanfaatkan serta ancaman (*threats*) yang perlu diantisipasi. Analisis terhadap lingkungan eksternal ini mencakup dua

tingkat, yaitu lingkungan tugas (meliputi pihak-pihak seperti pesaing, konsumen, pemasok, kreditor, serikat pekerja, pemerintah dan masyarakat sekitar) serta lingkungan umum (mencakup aspek-aspek ekonomi, sosial, politik, teknologi dan ekologi) (Hidayat & Prasetya, 2021). Dengan melakukan analisis ini, organisasi dapat mengamati tren yang sedang berkembang, memperkirakan kemungkinan adanya perubahan di masa depan dan memahami bagaimana faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi arah strategi dan keberlangsungan organisasi.

d. Menganalisis Pilihan-Pilihan Strategis

Setelah melalui tahapan analisis terhadap misi organisasi serta melakukan audit lingkungan internal dan eksternal, organisasi akan memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai posisi dan kondisi strategisnya. Pada fase ini, fokus utama diarahkan pada penyusunan berbagai alternatif strategi yang berpotensi untuk diterapkan. Proses ini menuntut pemikiran yang kreatif dan inovatif guna merancang berbagai opsi yang memungkinkan organisasi dapat mengoptimalkan kekuatan dan peluang yang dimiliki, sekaligus mengantisipasi atau mengatasi kelemahan dan ancaman yang ada.

e. Mengidentifikasi Pilihan Paling Menguntungkan

Setelah berbagai alternatif strategi dianalisis, langkah selanjutnya yang dilakukan organisasi ialah mengevaluasi secara mendalam dari setiap opsi yang ada untuk menentukan strategi mana yang paling potensial atau paling layak diterapkan. Potensial dalam hal ini tidak harus selalu mengacu pada aspek finansial saja, akan tetapi lebih mengacu pada seberapa besar strategi tersebut mampu mendorong tercapainya misi organisasi, memberikan dampak yang signifikan serta mempertimbangkan keberlanjutan pelaksanaannya sesuai dengan sumber daya yang dimiliki. Proses evaluasi ini biasanya mencakup penilaian terhadap berbagai aspek, seperti kelayakan, kesesuaian dan akseptabilitas dari masing-masing strategi.

f. Memilih Tujuan Jangka Panjang dan Strategi Utama

Pada tahap ini, organisasi menetapkan tujuan jangka panjang yang bersifat spesifik dan terukur, biasanya dalam rentang waktu tiga hingga lima tahun ke depan. Bersamaan dengan hal itu, organisasi juga menentukan strategi utama yang akan digunakan sebagai pedoman dalam mencapai tujuan tersebut. Penetapan tujuan dan strategi ini dilakukan berdasarkan analisis terhadap berbagai alternatif yang telah diidentifikasi sebelumnya dengan memilih opsi yang dinilai paling potensial dan menguntungkan. Maka dari itu, tujuan jangka panjang berfungsi sebagai arah yang jelas dalam menentukan target, sementara strategi utama menjadi kerangka besar atau jalur utama yang akan ditempuh organisasi untuk mewujudkan pencapaian tersebut (Wijaya & Yuliati, 2020).

g. Mengembangkan Tujuan Tahunan dan Strategi Jangka Pendek

Setelah tujuan jangka panjang dan strategi utama dirumuskan, tahap berikutnya adalah menguraikannya menjadi tindakan-tindakan konkret yang lebih operasional. Organisasi kemudian menyusun tujuan tahunan yang bersifat lebih rinci, terukur dan realistis serta menetapkan strategi jangka pendek sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Penting untuk memastikan bahwa seluruh tujuan tahunan dan strategi jangka pendek ini tetap sejalan dan mendukung pencapaian tujuan strategis yang telah ditetapkan sebelumnya.

h. Implementasi Strategi

Tahap ini merupakan fase eksekusi di mana strategi yang telah dirumuskan mulai diterapkan dalam bentuk aktivitas nyata di lapangan. Dalam tahap implementasi strategi, berbagai komponen penting perlu dipersiapkan agar rencana strategis dapat berjalan secara efektif dan efisien. Beberapa aspek utama dalam implementasi strategi antara lain:

- 1) Penyusunan Program Kerja: Merancang langkah-langkah operasional yang lebih spesifik dan terstruktur sebagai turunan langsung dari strategi yang telah ditetapkan.
- 2) Distribusi Anggaran: Menyediakan dan mendistribusikan sumber daya keuangan secara proporsional terhadap setiap program agar pelaksanaannya berjalan lancar.
- 3) Penyusunan Prosedur Operasional: Merancang standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan tegas sebagai pedoman pelaksanaan agar tercipta efisiensi dan konsistensi.
- 4) Penyesuaian Struktur Organisasi: Mengatur ulang struktur dan sistem organisasi jika diperlukan, termasuk menyusun pembagian tugas, tanggung jawab dan kewenangan yang mendukung pelaksanaan strategi.
- 5) Penguatan Budaya Organisasi: Membangun atau mengembangkan nilai-nilai dan pola perilaku organisasi yang mendukung terhadap pelaksanaan strategi, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, kepemimpinan yang mendukung serta sistem penghargaan yang dapat memotivasi.

Apabila komponen-komponen di atas dikoordinasikan dengan baik, maka strategi yang dirancang dapat diwujudkan secara nyata serta menghasilkan pengaruh yang signifikan sesuai keinginan organisasi.

i. Evaluasi dan Pengendalian Strategi

Evaluasi dan pengendalian adalah proses yang berlangsung secara terus menerus di mana organisasi secara aktif mengawasi pelaksanaan strategi untuk memastikan bahwa seluruhnya berjalan sesuai rencana. Pada tahap ini, organisasi menetapkan standar kinerja untuk memantau kemajuan, mengukur hasil yang telah dicapai (aktual) dan menganalisis penyimpangan atau perbandingan antara hasil yang diraih dengan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya (Purwanto & Wahyuni, 2017).

Jika terjadi penyimpangan yang signifikan antara hasil kinerja aktual dengan target yang telah ditetapkan atau muncul perubahan kondisi lingkungan yang tidak terduga, maka organisasi harus segera mengambil langkah korektif. Langkah ini dapat berupa penyesuaian kecil terhadap pelaksanaan program, modifikasi strategi atau bahkan penyusunan ulang strategi secara keseluruhan jika situasi mengharuskannya. Mereka menegaskan bahwa proses ini bersifat berkelanjutan dan membentuk siklus evaluatif yang terus menerus sehingga dapat memberikan umpan balik untuk penyempurnaan strategi di masa mendatang (Pearce & Robinson, 2017).

B. Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ)

1. Pengertian Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ)

Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an atau biasa disebut LPTQ merupakan sebuah lembaga yang didirikan oleh pemerintah sebagai sarana dalam membina dan mengembangkan kompetensi umat Islam dalam membaca Al-Qur'an, memahami maknanya serta mengamalkan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Secara garis besar, LPTQ berperan dalam menyiapkan generasi Qur'ani yang tidak hanya cakap dalam membaca Al-Qur'an, tetapi juga mampu memahami isi kandungannya untuk diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. LPTQ juga menjadi wadah untuk mendorong dan mempersiapkan peserta *Musabaqah Tilawatil Qur'an* (MTQ) yang berkualitas dan berdaya saing, baik di tingkat kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional (Amalia, 2021).

LPTQ memiliki kegiatan-kegiatan yang bersifat sistematis dan berkelanjutan yang erat kaitannya dengan fungsi manajemen, mencakup seleksi, pembinaan hingga evaluasi. Oleh karenanya, LPTQ berperan sebagai institusi pembina teknis yang bekerja sama dengan Kementerian Agama dan lingkungan Dinas Islam untuk memastikan bahwa regenerasi peserta harus terus berlangsung serta meningkat kualitasnya dari tahun ke tahun (Maulana, 2023).

Berdasarkan pernyataan di atas, keberadaan LPTQ juga dianggap strategis dalam memperkuat syiar Islam melalui jalur budaya dan prestasi. Riset menyatakan bahwa LPTQ memegang peranan penting dalam membentuk citra atau wajah Islam yang moderat, damai dan membangun, khususnya di tengah tantangan zaman modern saat ini. Melalui kegiatan-kegiatan yang dibina oleh LPTQ, diharapkan tumbuh berbagai hal positif yang dapat mengakar hingga seluruh lapisan masyarakat. Intinya, LPTQ harus menjadi media dakwah yang berorientasi pada nilai, bukan semata-mata wadah untuk kompetisi (Haris, 2019).

2. Sejarah dan Latar Belakang Berdirinya Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ)

Berdasarkan artikel yang dilansir dalam *website lptqnasional.com* (Nasional, t.t.) bahwa Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ) adalah suatu lembaga yang memiliki peran fundamental dalam mewujudkan penghayatan dan pengamalan nilai-nilai luhur Al-Qur'an di tengah masyarakat Indonesia yang berlandaskan Pancasila. Pembentukan LPTQ ini merupakan langkah strategis pemerintah untuk mengorganisasi dan mengelola secara sistematis berbagai kegiatan yang terkait dengan Al-Qur'an. LPTQ secara resmi didirikan berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 19 Tahun 1977/No. 151 Tahun 1977 yang ditetapkan di Jakarta pada 7 Mei 1977. Penetapan ini ditandatangani oleh dua tokoh penting saat itu, yakni Menteri Agama KH. A. Mukti Ali dan Menteri Dalam Negeri H. Amir Machmud yang menunjukkan sinergi antara lembaga keagamaan dan pemerintahan dalam membangun karakter bangsa.

Latar belakang berdirinya LPTQ tidak terlepas dari masyhurnya kegiatan *Musabaqah Tilawatil Qur'an* (MTQ) di Indonesia. Sejak pertama kali diselenggarakan secara nasional, MTQ telah berkembang menjadi sebuah tradisi yang mengakar kuat dan menjadi bagian penting dari budaya masyarakat. Kegiatan ini tidak hanya sebagai ajang kompetisi,

tetapi juga sarana untuk mensyiarkan Islam dan menumbuhkan kecintaan terhadap Al-Qur'an. Melihat antusiasme dan manfaat besar yang diberikan MTQ dalam pembangunan spiritual dan karakter manusia Indonesia seutuhnya, pemerintah merasa perlu adanya sebuah lembaga permanen yang dapat menjamin keberlangsungan dan peningkatan kualitas dari kegiatan ini.

Di samping pertimbangan sosiologis dan budaya tersebut, inisiatif pendirian LPTQ juga diperkuat oleh dukungan resmi dari berbagai pihak melalui Surat Bersama Gubernur/Kepala Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan Gubernur/Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan. Dukungan tersebut menunjukkan bahwa gagasan pembentukan LPTQ merupakan aspirasi yang datang dari berbagai daerah di Indonesia. Momentum penting lainnya juga datang dari restu Presiden RI pada saat itu yang disampaikan dalam dua kesempatan berbeda, yaitu pada peringatan Nuzulul Qur'an 22 September 1975 di Jakarta dan pada pembukaan MTQ tingkat nasional IX 1976 di Samarinda, Kalimantan Timur. Restu dari kepala negara ini menguatkan bahwa LPTQ mendapatkan legitimasi yang sah dan menjadi bagian integral dari program pembangunan nasional. Berdasarkan dasar-dasar inilah LPTQ dibentuk sebagai wadah resmi untuk mengelola dan mengembangkan seluruh aspek yang berkaitan dengan Al-Qur'an, dari mulai tingkat nasional hingga menyebar ke berbagai daerah di Indonesia.

3. Visi dan Misi Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ)

Sebagai lembaga yang memiliki peran dalam membentuk masyarakat Indonesia yang religius, berbudaya dan menjunjung tinggi nilai-nilai luhur, Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ) hadir dengan arah dan tujuan yang jelas dalam membumikan Al-Qur'an serta mendukung pengamalan nilai-nilai pentingnya di tengah masyarakat. Dalam konteks kehidupan berbangsa yang berlandaskan Pancasila, LPTQ berupaya menjadikan Al-Qur'an tidak hanya sebagai bacaan ritual semata, tetapi juga sebagai pedoman hidup yang membentuk karakter dan budaya

masyarakat. Guna mewujudkan cita-cita tersebut, LPTQ merumuskan visi dan misi yang menjadi landasan utama dalam setiap gerak langkahnya.

Visi LPTQ adalah “Mewujudkan penghayatan dan pengamalan Al-Qur’an dalam masyarakat Indonesia yang ber-Pancasila” (Semarang, t.t.). Visi ini menegaskan komitmen LPTQ untuk menciptakan masyarakat yang tidak hanya memahami Al-Qur’an secara tekstual, tetapi juga berupaya untuk menginternalisasi ajaran-ajaran di dalamnya pada setiap aspek kehidupan yang relevan dengan falsafah Pancasila.

Dalam mencapai visi di atas, LPTQ juga menjalankan beberapa misi utama, di antaranya (Rahman, 2021):

- a. Menyelenggarakan *Musabaqah Tilawatil Qur’an* di tingkat daerah dan provinsi, sebagai ajang kompetisi, syiar dan evaluasi hasil pembinaan.
- b. Menyelenggarakan pembinaan *tilawah* (baca dan lagu), *tahfidz* (hafalan), *khat* (tulisan indah), puitisasi dan pameran Al-Qur’an, untuk mengembangkan berbagai disiplin ilmu Al-Qur’an.
- c. Meningkatkan pemahaman Al-Qur’an melalui penerjemahan, penafsiran, pengkajian dan klasifikasi ayat-ayat, agar pesan-pesan Al-Qur’an dapat diakses dan dipahami secara luas.
- d. Meningkatkan penghayatan dan pengamalan Al-Qur’an dalam kehidupan sehari-hari, mendorong masyarakat untuk mengimplementasikan nilai-nilai Qur’ani dalam praktik nyata.

Perlu diingat bahwa visi dan misi LPTQ secara nasional ini, dengan segala kompleksitas dan tujuan mulianya banyak juga diadopsi dan diadaptasi oleh LPTQ di berbagai daerah dan provinsi. Hal tersebut menunjukkan bahwa LPTQ memiliki keselarasan dalam gerak langkahnya sebagai upaya memajukan peradaban Al-Qur’an di Indonesia.

4. Tugas dan Fungsi Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur’an (LPTQ)

Pada dasarnya, tugas Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur’an (LPTQ) merupakan perincian dari visi dan misi yang telah disinggung sebelumnya. Setiap aktivitas yang dijalankan, pada akhirnya diarahkan

untuk mencapai masyarakat Qur'ani yang mampu membaca, menghayati dan mengamalkan Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari serta sejalan dengan nilai-nilai Pancasila. Hal ini menunjukkan bahwa LPTQ tidak hanya bergerak dalam ranah keagamaan saja, tetapi juga memiliki dimensi sosial dan kebangsaan yang kuat (Khakimah, 2023). Secara umum, tugas-tugas LPTQ antara lain:

- a. Sebagai penyelenggara dan fasilitator utama kegiatan *Musabaqah Tilawatil Qur'an* (MTQ).
- b. Merancang dan melaksanakan program-program pelatihan dan pembinaan serta pengembangan kompetensi Al-Qur'an.
- c. Mendorong penelitian, kajian ilmiah serta publikasi dari berbagai ilmu Al-Qur'an.
- d. Merancang program-program yang mendorong aplikasi terhadap ajaran Al-Qur'an dalam etika, moral dan perilaku sosial masyarakat.

Sedangkan fungsi LPTQ antara lain adalah merumuskan dan mengimplementasikan program-program strategis yang telah ditetapkan melalui musyawarah nasional (MUNAS). Selain itu, LPTQ juga bertanggung jawab dalam melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program serta mengambil kebijakan yang diperlukan demi tercapainya visi, misi dan tujuan. Sebagai lembaga pusat, LPTQ memiliki peran penting dalam melakukan pembinaan, bimbingan dan koordinasi terhadap LPTQ di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Sejalan dengan itu, LPTQ di setiap daerah juga bertanggung jawab untuk menjalankan peran yang serupa dengan membina, membimbing dan mengoordinasikan terhadap unit-unit LPTQ yang berada di wilayahnya masing-masing (Maulana A. N., 2025).

Dengan demikian, tugas dan fungsi LPTQ bukan sekadar pernyataan formal, melainkan panduan operasional yang mengarahkan setiap aktivitasnya menuju tujuan akhir yang sama, yakni tercapainya visi dan misi LPTQ secara efektif dan efisien.

5. Program dan Kegiatan Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ)

Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ) biasanya mengadakan rapat kerja nasional (Rakernas) dalam menghasilkan berbagai program dan kegiatannya. Rakernas LPTQ adalah agenda rutin tahunan yang diselenggarakan untuk membahas langkah-langkah strategis dan implementasi kebijakan di setiap tahunnya. Tujuan Rakernas ini ialah untuk menghimpun ide-ide kreatif dan progresif sebagai bahan rekomendasi kebijakan yang akan dilaksanakan dalam rangka mengembangkan dan memajukan LPTQ. Kegiatan Rakernas ini dijadikan sebagai forum konsolidasi pengembangan program dengan Pemerintah Daerah dan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri), khususnya dalam masalah penguatan peran, fungsi dan kelembagaan LPTQ. Melalui kegiatan ini, diharapkan dapat menyamakan persepsi sekaligus menentukan arah yang jelas dan penguatan kapasitas kelembagaan agar dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan pengamalan nilai-nilai Al-Qur'an di tengah masyarakat (Nasional, Rakernas LPTQ, 2024).

LPTQ secara aktif merancang dan melaksanakan berbagai program serta kegiatan strategis dalam rangka memajukan syiar dan pemahaman Al-Qur'an di Indonesia. Salah satu program inti yang menjadi sorotan utama LPTQ adalah penyelenggaraan *Musabaqah Tilawatil Qur'an* (MTQ). LPTQ bertanggung jawab penuh atas segala aspek penyelenggaraan MTQ, mulai dari perumusan regulasi, standar penilaian, penentuan kriteria peserta hingga penyiapan logistik dan koordinasi teknis di lapangan (Fadhilah, 2017). Di samping MTQ, LPTQ juga gencar melaksanakan program pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang Al-Qur'an. Hal ini dilakukan untuk memastikan standarisasi dan kualitas pengajaran di seluruh daerah, baik bagi peserta maupun dewan hakim melalui berbagai kegiatan, seperti pemusatan latihan nasional (Pelatnas), seminar dan lokakarya (Sakinah, 2020). Selain program di atas, LPTQ juga mengembangkan kurikulum dan modul

pembelajaran Al-Qur'an yang relevan dengan kebutuhan zaman, termasuk pemanfaatan teknologi digital dalam proses pembelajaran dan syiar Al-Qur'an. Hal ini telah dilakukan oleh LPTQ dengan menggagas program *tahsin* Al-Qur'an, *Khotmil Qur'an*, kajian tafsir hingga pembelajaran kaligrafi yang dilakukan melalui kerja sama dengan Kementerian Agama. LPTQ menginisiasi berbagai kegiatan ini agar dapat dijangkau umat Islam dari berbagai kalangan, baik secara langsung melalui tatap muka maupun pemanfaatan teknologi (Kemenag, 2025). Bagi sebagian daerah, LPTQ juga telah berusaha memberantas buta huruf Al-Qur'an yang dilakukan melalui usaha kerja sama dengan berbagai organisasi, Tempat Pendidikan Al-Qur'an (TPA) dan madrasah-madrasah. Upaya-upaya tersebut menjadi bukti bahwa LPTQ sebagai sarana sekaligus perwujudan dari partisipasi masyarakat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (Rahman, 2021).

Berdasarkan pernyataan di atas, program dan kegiatan LPTQ secara umum adalah menyelenggarakan MTQ, koordinasi teknis dan evaluasi melalui Rakernas dan MUNAS, pelatihan dan pembinaan SDM melalui *training centre* dan pengembangan kurikulum serta modul pembelajaran Al-Qur'an. Tujuan dari seluruh program ini ialah untuk menciptakan ekosistem yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan minat serta bakat masyarakat terhadap Al-Qur'an, sekaligus untuk memastikan bahwa pemahaman dan pengamalan Al-Qur'an dapat terus berjalan bahkan meningkat di seluruh pelosok negeri.

C. Strategi Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ)

1. Pengertian Strategi Dalam Konteks Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ)

Menurut Robbins (Julia & Masyrurroh, 2022) pengertian strategi dalam konteks organisasi dapat diartikan sebagai proses penetapan tujuan dan sasaran jangka panjang yang esensial bagi keberlangsungan organisasi. Setelah tujuan ditetapkan, langkah selanjutnya adalah menyusun rencana aksi serta mengalokasikan sumber daya yang

diperlukan guna mencapai tujuan tersebut. Strategi disusun dan dijalankan sebagai upaya untuk merealisasikan target yang telah ditetapkan, sekaligus menjaga keberlangsungan organisasi dan memperluas aktivitasnya kepada bidang-bidang baru sebagai respons terhadap dinamika lingkungan, seperti perubahan permintaan pasar, ketersediaan sumber daya, kondisi ekonomi, kemajuan teknologi, serta tindakan para kompetitor turut memengaruhi arah dan bentuk strategi yang dijalankan. Oleh karena itu, strategi memiliki peran penting dalam memberikan arah tindakan dan menentukan pendekatan yang harus diambil agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Organisasi Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ) adalah suatu institusi resmi yang memiliki peran khusus dan fokus dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan pendidikan, pembinaan, serta pengembangan terhadap berbagai cabang ilmu yang berkaitan dengan Al-Qur'an. Lembaga ini tidak hanya berfungsi sebagai pusat pembelajaran, tetapi juga berperan aktif dalam pelestarian dan peningkatan kualitas pemahaman serta keterampilan masyarakat dalam seni *tilawah*, *hifzh* dan *tafsir* Al-Qur'an. Adapun tujuan utama berdirinya LPTQ adalah untuk mendukung secara maksimal penyelenggaraan kegiatan *Musabaqah Tilawatil Qur'an* (MTQ) yang merupakan ajang kompetisi keagamaan berskala lokal, nasional hingga internasional. Kegiatan ini telah menjadi bagian penting dari kehidupan masyarakat Indonesia sehingga keberadaan LPTQ diharapkan mampu memperluas jangkauan, memperkuat sistem, sekaligus memperkuat budaya Qur'ani di tengah masyarakat luas (Kusmawardi, 2021).

Berdasarkan pernyataan di atas, pengertian strategi dalam konteks LPTQ dapat dipahami sebagai suatu proses perencanaan jangka panjang yang disusun secara sistematis untuk mencapai tujuan lembaga, yaitu meningkatkan kualitas pembinaan dan pengembangan cabang-cabang ilmu Al-Qur'an. Strategi ini mencakup penetapan sasaran, penyusunan program kerja dan pengalokasian sumber daya guna mendukung

keberhasilan pelaksanaan MTQ, sekaligus memperkuat budaya Qur'ani dalam masyarakat melalui respons terhadap dinamika lingkungan yang terus berkembang.

2. Jenis-Jenis Strategi yang Diterapkan Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ)

Dalam meningkatkan kualitas strategi yang dilakukan LPTQ khususnya pada ajang *Musabaqah Tilawatil Qur'an* (MTQ), berbagai upaya dan proses perlu dilalui dengan baik dan benar. Hal tersebut dapat berupa bimbingan atau latihan secara rutin dan teratur. Bimbingan tersebut tidak hanya cukup dengan teori, melainkan perlu diimbangi dengan praktik yang nyata (Maulana A. N., 2025). Strategi-strategi yang biasa diterapkan oleh LPTQ di antaranya:

a. Pelatihan dan Pembinaan

LPTQ bertanggung jawab untuk melatih dan membina calon peserta MTQ dalam berbagai kategori atau cabang lomba. Melalui metode pelatihan dan pembinaan yang terstruktur, dukungan dari pembina atau pengajar yang berpengalaman serta motivasi yang diberikan kepada peserta, LPTQ turut membantu peserta agar mencapai potensi terbaik untuk menghadapi kompetisi.

b. Penyeleksian dan Penyaringan

LPTQ melakukan seleksi dan penyaringan terhadap peserta MTQ dari kompetisi yang diselenggarakan tingkat lokal. Metode ini dilakukan sebagai upaya untuk menilai sejauh mana kemampuan peserta dalam materi perlombaan serta memastikan kesiapan peserta dalam menghadapi kompetisi selanjutnya. Proses penyeleksian dan penyaringan yang baik merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas peserta. Dengan kriteria yang berkualitas, LPTQ dapat memastikan bahwa peserta yang terpilih dapat mencapai potensi terbaik dalam menghadapi ajang MTQ.

c. Pendidikan dan Penyuluhan

Di samping melatih kemampuan teknis dalam MTQ, LPTQ juga dapat memberikan pendidikan dan penyuluhan tentang materi-materi di luar ranah MTQ, seperti makna-makna Al-Qur'an serta nilai-nilai Islam secara komprehensif kepada setiap peserta. Hal ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman mereka terhadap Al-Qur'an dan meningkatkan kecintaannya terhadap kitab suci tersebut. Oleh karena itu, pendidikan dan penyuluhan memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas MTQ serta mendukung penyebaran budaya Qur'ani yang lebih luas.

d. Penyelenggaraan MTQ

LPTQ juga bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan MTQ yang diadakan secara lokal, baik tingkat kecamatan maupun kabupaten, termasuk memastikan kegiatan tersebut berjalan dengan efektif dan efisien. Penyelenggaraan MTQ lokal ini tidak hanya sebagai ajang kompetisi saja, melainkan juga sebagai platform penting dalam meningkatkan kualitas MTQ, mempersiapkan MTQ tahap selanjutnya serta memperkuat nilai-nilai keagamaan kepada masyarakat setempat.

e. Mendorong Prestasi Peserta

Melalui kegiatan-kegiatan di atas, LPTQ secara langsung berperan penting dalam mendorong peserta MTQ untuk mencapai prestasi yang gemilang. LPTQ dapat memberikan motivasi, dukungan bahkan *reward* kepada para peserta agar dapat berkompetisi secara maksimal dan memberikan hasil yang terbaik dalam setiap perlombaan. Jika upaya-upaya ini dilakukan dengan baik, dipastikan para peserta MTQ dapat mencapai potensi terbaik yang mereka miliki. Perlu dipahami bahwa MTQ bukan sekadar ajang perlombaan, tetapi juga sebagai sarana untuk membentuk dan mengembangkan pribadi seseorang melalui kedekatan dan interaksinya dengan Al-Qur'an.

D. Prestasi

1. Pengertian Prestasi

Prestasi dapat dipahami sebagai pencapaian nyata yang diraih seseorang melalui usaha yang sungguh-sungguh, baik dalam bentuk fisik, intelektual maupun emosional. Prestasi juga merupakan buah dari proses panjang yang melibatkan kemampuan berpikir, keterampilan praktis, serta sikap positif seperti ketekunan, disiplin dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, prestasi tidak dapat diperoleh tanpa adanya keterlibatan aktif, kerja keras dan komitmen kuat dari individu yang bersangkutan. Oleh karena itu, prestasi tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil saja, tetapi juga dinilai dari kualitas proses dan usaha yang dilakukan selama mencapai tujuan tersebut (Qodir, 2017).

Pada umumnya teori mengenai prestasi dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu prestasi kerja dan prestasi belajar. Menurut Hasibuan prestasi kerja dapat diartikan sebagai capaian yang diperoleh individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan didasarkan pada tingkat kecakapan, pengalaman kerja, kesungguhan dalam menjalankan tugas serta kemampuan dalam memanfaatkan waktu secara efektif (Tanjung, 2015). Sedangkan prestasi belajar menurut Mukodim dkk merupakan hasil evaluasi yang dilakukan oleh pendidik terhadap proses dan hasil belajar peserta didik. Evaluasi ini mencerminkan tingkat penguasaan peserta didik terhadap materi pelajaran maupun perubahan perilaku yang cenderung stabil sebagai konsekuensi dari pengalaman belajar yang dialami dalam rentang waktu tertentu (Pratiwi & Meilani, 2018). Berdasarkan kedua definisi tersebut, prestasi pada dasarnya merupakan bentuk pencapaian yang diraih individu sebagai hasil dari proses, usaha dan tanggung jawab yang dijalani secara konsisten dalam rentang waktu tertentu. Prestasi juga merupakan indikator keberhasilan seseorang dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan baik secara kualitas dan kuantitas.

Dari pernyataan tersebut, baik prestasi kerja maupun prestasi belajar adalah bentuk pencapaian yang tidak dapat diperoleh secara instan atau tanpa proses. Keduanya menuntut adanya upaya yang konsisten, ketekunan serta waktu yang dijalani dengan penuh kesungguhan. Prestasi adalah hasil dari sebuah proses panjang yang melibatkan serangkaian usaha sadar, baik dalam bentuk pengembangan kemampuan, peningkatan pengetahuan maupun pembiasaan perilaku yang mendukung tujuan dan hendak dicapai. Dalam hal ini, terdapat hubungan sebab-akibat yang jelas, seseorang tidak akan mampu meraih prestasi jika tidak didahului oleh faktor pendukung seperti kompetensi, kemauan yang kuat serta kerja keras yang konsisten. Dengan demikian, prestasi merupakan refleksi dari kombinasi antara potensi diri dan keseriusan dalam proses yang pada akhirnya menghasilkan capaian yang dapat diakui secara nyata.

2. Indikator Prestasi

Menurut Mangkunegara (Lestari, Farida, & Chamidah, 2019) indikator-indikator dari prestasi kerja terdapat beberapa hal, antara lain:

a. Kualitas Kerja

Indikator ini mengacu pada seberapa baik hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Dalam hal ini mencakup akurasi, ketelitian, kerapian dan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Semakin tinggi kualitas kerja, maka hasil yang dicapai akan semakin memuaskan dan sesuai harapan.

b. Kuantitas Kerja

Indikator ini merujuk pada seberapa banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kuantitas kerja berfokus pada volume atau jumlah hasil kerja. Semakin banyak tugas yang bisa diselesaikan secara efektif dan tepat waktu, maka semakin tinggi pula tingkat kuantitas kerjanya.

c. Keandalan

Indikator ini berkaitan dengan seberapa bisa seseorang diandalkan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, keandalan

di sini ditujukan untuk mengetahui apakah seseorang dapat dipercaya untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah, prosedur dan tenggat waktu yang sudah ditentukan atau tidak.

d. Sikap Pegawai

Indikator ini menggambarkan kesungguhan, kedisiplinan, kepedulian dan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki sikap baik dan positif biasanya menunjukkan sikap inisiatif yang tinggi, kerja sama yang apik, komitmen yang kuat, tidak menunda dan menumpuk pekerjaan serta menjaga integritas dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun indikator-indikator dari prestasi belajar menurut Muhibbin Syah (Pratiwi & Meilani, 2018) terdiri dari tiga ranah, antara lain:

a. Ranah Cipta (Kognitif)

Ranah ini berkaitan dengan kemampuan berpikir dan pengetahuan atau membicarakan tentang apa yang diketahui (pengetahuan), meliputi:

- 1) Pengamatan: Kemampuan memperhatikan dan mengenali informasi.
- 2) Ingatan: Kemampuan mengingat atau menghafal informasi.
- 3) Pemahaman: Kemampuan mengerti isi dari informasi tersebut.
- 4) Analisis: Kemampuan memecah informasi menjadi bagian-bagian kecil untuk dipahami lebih dalam.
- 5) Sintesis (kesimpulan): Kemampuan menggabungkan berbagai informasi untuk membuat kesimpulan atau solusi baru.

b. Ranah Rasa (Afektif)

Ranah ini berkaitan dengan sikap, perasaan, nilai dan motivasi seseorang terhadap sesuatu yang dipelajari atau membicarakan tentang bagaimana sikapnya terhadap pelajaran/informasi, meliputi:

- 1) Penerimaan: Terbuka untuk menerima pelajaran/informasi atau nilai-nilai tertentu.

- 2) Sambutan: Menunjukkan minat atau keinginan untuk belajar lebih dalam.
- 3) Apresiasi: Menghargai isi pelajaran/informasi atau nilai-nilai yang terkandung.
- 4) Internalisasi: Nilai-nilai yang ada pada pelajaran/informasi tersebut mulai tertanam dalam diri.
- 5) Karakterisasi: Nilai-nilai tersebut menjadi bagian dari kepribadian dan memengaruhi perilaku.

c. Ranah Karsa (Psikomotorik)

Ranah ini berkaitan dengan kemampuan fisik atau keterampilan, baik yang tampak seperti gerakan tubuh maupun kemampuan berbicara atau membicarakan tentang apa yang bisa dilakukan secara nyata (keterampilan), meliputi:

- 1) Keterampilan Bergerak dan Bertindak: Seperti menulis, berbicara, memainkan alat dan lain sebagainya.
- 2) Kecakapan Ekspresi Verbal: Kemampuan berbicara dengan jelas dan terstruktur.
- 3) Kecakapan Ekspresi Nonverbal: Kemampuan berbicara melalui bahasa tubuh, mimik wajah atau ekspresi lainnya.

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir (Wardana & Djamaluddin, 2021), indikator prestasi dapat dijelaskan dari tiga aspek yang saling berhubungan, yaitu:

a. Tahu/Mengetahui (*Knowing*)

Tahap ini merupakan awal di mana seseorang memiliki pengetahuan atau pemahaman teoritis tentang suatu hal. Hal ini mencakup kemampuan untuk mengingat, memahami dan menjelaskan konsep-konsep yang dipelajari.

b. Terampil Melaksanakan (*Doing*)

Setelah memiliki pengetahuan, seseorang harus mampu menerapkan atau mempraktikkan pengetahuan tersebut. Hal ini merupakan tahap di

mana teori diubah menjadi tindakan nyata. Keterampilan ini dapat diasah melalui latihan dan pengalaman.

c. Melaksanakan Secara Rutin dan Konsekuen (*Being*)

Tahap tertinggi dari prestasi adalah ketika seseorang tidak hanya tahu dan terampil, tetapi juga konsisten dan teratur menerapkan pengetahuannya dalam tindakan. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan tersebut telah menjadi bagian dari kebiasaan dan karakter serta menjadi cara pandang hidup.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Prestasi

Berdasarkan teori Richard M. Steers (Tanjung, 2015), prestasi kerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama, di antaranya:

a. Kemampuan, Perangai dan Minat Seorang Pekerja

- 1) Kemampuan mengacu pada keterampilan, pengetahuan dan bakat yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan prestasi yang lebih baik.
- 2) Perangai (kepribadian) berkaitan dengan sifat-sifat pribadi seseorang, seperti ketekunan, inisiatif dan sikap positif lainnya. Sifat-sifat ini memengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan pekerjaan dan rekan kerjanya.
- 3) Minat memengaruhi seseorang terhadap budaya kerjanya. Semakin tinggi minat seseorang cenderung akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

b. Kejelasan dan Penerimaan atas Penjelasan Peranan Seorang Pekerja

Faktor ini menekankan pentingnya komunikasi yang jelas dari atasan kepada karyawan mengenai tugas, tanggung jawab dan ekspektasi kerja. Ketika seseorang memahami dengan baik apa yang diharapkan darinya, maka akan lebih mudah untuk fokus dan mencapai tujuan kerja.

c. Tingkat Motivasi Kerja

Motivasi merupakan alat atau bentuk psikologis yang mendorong karyawan untuk senantiasa bekerja keras dan mencapai tujuan. Tingkat motivasi yang tinggi dapat berasal dari faktor internal (kepuasan pribadi) maupun eksternal (imbalan atau pengakuan). Motivasi yang kuat akan meningkatkan usaha dan ketekunan yang nantinya dapat mengantarkan kepada prestasi kerja.

Sedangkan menurut Byar dan Rue (Tanjung, 2015) terdapat dua hal utama yang memengaruhi prestasi kerja, yakni faktor individu dan lingkungan. Faktor individu tersebut terdiri dari:

- a. Usaha (*effort*): Berkaitan dengan seberapa besar tenaga, baik fisik maupun mental yang dikerahkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Kemampuan (*abilities*): Berkaitan dengan bakat atau keahlian yang memang dimiliki seseorang untuk bisa melakukan suatu pekerjaan.
- c. Persepsi Peran/Tugas (*role/task perception*): Berkaitan dengan pemahaman seseorang mengenai perilaku dan tindakan apa saja yang perlu dilakukan agar pekerjaannya dapat selesai dengan baik.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi prestasi belajar menurut Muhibbin Syah bisa dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Qodir, 2017).

a. Faktor Dalam Diri Peserta Didik (Internal)

- 1) Faktor Jasmani: Faktor ini mencakup kesehatan dan kondisi fisik peserta didik. Kesehatan yang terganggu dapat berpengaruh terhadap proses belajar dan semangat belajar sehingga berdampak pada prestasi yang diraih. Sebaliknya, keadaan fisik yang sehat, segar dan kuat akan menguntungkan dan memberikan hasil belajar yang baik (Wardana & Djameluddin, 2021).
- 2) Faktor Psikologis: Faktor ini meliputi beberapa aspek, seperti kecerdasan (intelektensi), perhatian, bakat, minat, motivasi,

kematangan dan kesiapan peserta didik dalam menghadapi pembelajaran.

- 3) Faktor Kelelahan: Faktor ini dapat berupa kelelahan fisik (jasmani) dan mental (rohani). Kelelahan fisik terlihat dari kondisi tubuh yang lemas dan keinginan untuk beristirahat, sedangkan kelelahan mental bisa muncul karena terus menerus memikirkan masalah atau melakukan sesuatu secara terpaksa.

b. Faktor Luar Diri Peserta Didik (Eksternal)

- 1) Faktor Keluarga: Faktor ini mencakup cara mendidik orang tua, hubungan antar keluarga, kondisi keluarga secara keseluruhan dan keadaan serta letak rumah tempat tinggal keluarga (Wardana & Djamaluddin, 2021).
- 2) Faktor Sekolah: Faktor ini berkaitan dengan guru dan cara mereka mengajar, model pembelajaran yang digunakan, strategi dan metode yang digunakan peserta didik dalam belajar, keadaan dan letak gedung sekolah, ketersediaan alat atau media sumber belajar dan keadaan cuaca serta waktu belajar yang digunakan (Wardana & Djamaluddin, 2021).
- 3) Faktor Lingkungan Masyarakat: Faktor ini melibatkan kegiatan siswa di lingkungan sekitar dan pengaruh teman dalam pergaulan.

E. Musabaqah Tilawatil Qur'an (MTQ)

1. Pengertian *Musabaqah Tilawatil Qur'an* (MTQ)

Musabaqah Tilawatil Qur'an (MTQ) merupakan sebuah ajang kompetisi keagamaan yang sangat bergengsi di Indonesia, terutama di kalangan umat Islam. Selain menjadi wadah untuk menguji kemampuan dalam membaca dan memahami Al-Qur'an, MTQ juga berfungsi sebagai sarana untuk menguatkan nilai-nilai keislaman dan membentuk karakter yang baik. Kompetisi ini tidak sekadar mengukur kualitas lantunan ayat suci, tetapi juga mendorong untuk lebih mendalami makna Al-Qur'an serta mengamalkan ajaran-ajarannya dalam kehidupan sehari-hari (Setiawan, Permatasari, & Novitawati, 2024). Kegiatan MTQ ini rutin diadakan

biasanya setiap satu atau dua tahun sekali di berbagai daerah di Indonesia. Selain itu, MTQ berjalan di bawah pengawasan langsung pemerintah, tepatnya oleh Kementerian Agama melalui Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ) (Ariani, 2023).

Fokus utama dari kegiatan ini bukan sekadar perlombaan, melainkan upaya mendasar untuk mendekatkan umat Islam kepada Al-Qur'an. Hal ini dilakukan melalui pembacaan Al-Qur'an yang diiringi dengan praktik kesalehan pribadi dan sosial, dengan tujuan untuk memperkuat keimanan dan keislaman (Syahid, 2023). Sebagaimana Allah SWT senantiasa menjaga kemurnian Al-Qur'an, umat Islam juga diharuskan untuk menjaga dan melestarikannya, sesuai firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Hijr ayat 9:

إِنَّا نَزَّلْنَا الذِّكْرَ وَإِنَّا لَهُ لَنَفَٰظُونَ

“Sesungguhnya Kamilah yang menurunkan Al-Qur'an dan pasti Kami (pula) yang memeliharanya”.

Pelaksanaan kegiatan MTQ, baik yang sudah maupun akan datang, mencerminkan komitmen keimanan umat Islam untuk menempatkan Al-Qur'an sebagai pedoman hidup. Tidak ada ilmu yang lebih mulia atau pengabdian yang lebih agung di dunia ini, selain mengabdikan diri secara ikhlas untuk mempelajari, memahami dan menyebarkan ajaran-ajaran Kitabullah ini (Syahid, 2023). Hal ini sejalan dengan sabda Nabi Muhammad SAW:

خَيْرُكُمْ مَنْ تَعَلَّمَ الْقُرْآنَ وَعَلَّمَهُ

“Sebaik-baik orang di antara kamu adalah orang yang belajar Al-Qur'an mengamalkannya”.

Sejarah MTQ di Indonesia dimulai pada tahun 1940-an dengan berdirinya *Jam'iyah al-Qurra' wa al-Huffazh* oleh organisasi Islam Nahdlatul Ulama yang merupakan salah satu organisasi masyarakat terbesar di Indonesia. MTQ mulai dilembagakan secara nasional beberapa tahun setelahnya, tepatnya saat KH. Muhammad Dahlan menjabat sebagai

Menteri Agama pada periode tahun 1967-1971. KH. Muhammad Dahlan dibantu bersama Prof. KH. Ibrahim Hossen merupakan pelopor pertama penyelenggaraan MTQ tingkat nasional. Ajang MTQ nasional yang pertama kali diselenggarakan adalah pada bulan Ramadhan tahun 1968 di Makassar, Sulawesi Selatan. Pada waktu itu, hanya kategori lomba tilawah dewasa yang dilombakan. Kompetisi ini melahirkan dua pemenang terkemuka, yaitu Qari Ahmad Syahid dari Jawa Barat dan Muhammadong dari Sulawesi Selatan (Tangerang, 2020).

2. Tujuan dan Fungsi Musabaqah Tilawatil Qur'an (MTQ)

Dalam praktiknya, terdapat dua misi utama yang ingin diwujudkan oleh umat Islam melalui penyelenggaraan kegiatan *Musabaqah Tilawatil Qur'an* (MTQ) (Azwar, 2018), antara lain:

a. Sarana Syiar Islam

Meskipun tujuan utama dari kegiatan ini dilandasi oleh niat yang tulus demi mengharapkan Ridha Allah SWT, realitanya MTQ ini juga memiliki dimensi sosial yang cukup kuat. MTQ bukan sekadar ajang kompetisi semata, tetapi juga berfungsi sebagai media eksibisi atau pertunjukkan keindahan nilai-nilai Islam, khususnya dalam hal bacaan Al-Qur'an yang dapat membangkitkan kecintaan umat terhadap kitab suci tersebut. Dalam konteks ini, MTQ berperan penting dalam memperkuat identitas keislaman di ruang publik dan meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya membaca dan memahami Al-Qur'an dengan baik dan benar.

b. Penguatan Internal Umat

Khususnya dalam bidang pembelajaran dan pembinaan Al-Qur'an, melalui kegiatan MTQ yang dilaksanakan secara rutin dan terstruktur dari tingkat kecamatan, kabupaten, provinsi hingga nasional bahkan internasional, diharapkan muncul semangat kompetisi yang sehat di kalangan para peserta. Terlebih lagi, kegiatan MTQ juga mendorong pemerintah daerah serta lembaga-lembaga terkait, seperti LPTQ agar lebih proaktif dalam menyusun program pembinaan yang

berkelanjutan. Tujuannya tidak hanya sekadar mencetak juara, tetapi juga membangun sistem kaderisasi yang kuat dalam melahirkan generasi Qur'ani yang memiliki kecakapan membaca, menghafal, memahami serta mengamalkan isi Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari.

Dengan demikian, MTQ tidak hanya membawa dampak pada aspek religius dan spiritual individu, melainkan juga berfungsi sebagai instrumen strategis dalam pembinaan umat dan syiar Islam yang berkelanjutan di tengah dinamika kehidupan sosial masyarakat.

3. Cabang dan Golongan Perlombaan dalam Musabaqah Tilawatil Qur'an (MTQ)

Musabaqah Tilawatil Qur'an (MTQ) memiliki setidaknya 9 cabang dan 27 golongan yang dispesifikasikan sebagai berikut (Syahid, 2023):

Tabel 2. 1 Cabang dan Golongan Perlombaan MTQ

NO	NAMA CABANG	GOLONGAN	
1	<i>Tilawah Al-Qur'an</i>	1	Tartil (Putra & Putri)
		2	Tilawah Anak (Putra & Putri)
		3	Tilawah Remaja (Putra & Putri)
		4	Tilawah Dewasa (Putra & Putri)
		5	Tilawah Canet (Putra & Putri)
2	<i>Qira'ah Sab'ah</i>	1	Murattal Remaja (Putra & Putri)
		2	Murattal Dewasa (Putra & Putri)
		3	Mujawwad Dewasa (Putra & Putri)
3	<i>Hifzh Al-Qur'an</i>	1	1 Juz dan Tilawah (Putra & Putri)
		2	5 Juz dan Tilawah (Putra & Putri)
		3	10 Juz (Putra & Putri)
		4	20 Juz (Putra & Putri)
		5	30 Juz (Putra & Putri)
4	<i>Tafsir Al-Qur'an</i>	1	Tafsir Bahasa Arab (Putra & Putri)

		2	Tafsir Bahasa Indonesia (Putra & Putri)
		3	Tafsir Bahasa Inggris (Putra & Putri)
5	<i>Fahm Al-Qur'an</i>	1	Regu/3 Orang (Putra & Putri)
6	<i>Syarh Al-Qur'an</i>	1	Regu/3 Orang (Putra & Putri)
7	<i>Khat Al-Qur'an</i>	1	Naskah (Putra & Putri)
		2	Hiasan Mushaf (Putra & Putri)
		3	Dekorasi (Putra & Putri)
		4	Kontemporer (Putra & Putri)
		5	Kaligrafi Digital (Putra & Putri)
8	Karya Tulis Ilmiah Al-Qur'an (KTIQ)	1	Per Orang (Putra & Putri)
9	Hadits	1	Hafalan 100 Dengan Sanad (Putra & Putri)
		2	Hafalan 500 Tanpa Sanad (Putra & Putri)

