

**MANAJEMEN SUMBER DAYA GURU UNTUK PENGEMBANGAN
MUTU PEMBELAJARAN *TAHFIDZUL QUR'AN* DI SEKOLAH DASAR
ISLAM TERPADU (SDIT) AHMAD YANI KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

Achmad Baidhowi Mukhlis

NIM. 18170049

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN (FITK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
April, 2022**



**MANAJEMEN SUMBER DAYA GURU UNTUK PENGEMBANGAN
MUTU PEMBELAJARAN *TAHFIDZUL QUR'AN* DI SEKOLAH DASAR
ISLAM TERPADU (SDIT) AHMAD YANI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Malang untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana
Pendidikan Islam (S.Pd)



Oleh:

Achmad Baidhowi Mukhlis

NIM. 18170049

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN (FITK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

HALAMAN PERSETUJUAN

**MANAJEMEN SUMBER DAYA GURU UNTUK PENGEMBANGAN
MUTU PEMBELAJARAN *TAHFIDZUL QUR'AN* DI SEKOLAH DASAR
ISLAM TERPADU (SDIT) AHMAD YANI KOTA MALANG**

Oleh:

**Achmad Baidhowi Mukhlis
NIM. 18170049**

Telah diperiksa dan disetujui untuk melaksanakan sidang skripsi

Dosen Pembimbing,



Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I., M.Pd

197811192006041001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I., M.Pd

197811192006041001

HALAMAN PENGESAHAN

**MANAJEMEN SUMBER DAYA GURU UNTUK PENGEMBANGAN MUTU
PEMBELAJARAN *TAHFIDZUL QUR'AN* DI SEKOLAH DASAR ISLAM
TERPADU (SDIT) AHMAD YANI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan Disusun Oleh

Achmad Baidhowi Mukhlis (18170049)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 20 April 2022

Dan dinyatakan LULUS

Serta diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

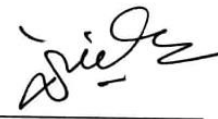
Panitia Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Sidang
Walid Fajar Antariksa, M.M
NIP. 19861121 201503 1 003
2. Sekretaris Sidang
Dr. Nurul Yaqien, M.Pd
NIP. 19781119 200604 1 001
3. Dosen Pembimbing
Dr. Nurul Yaqien, M.Pd
NIP. 19781119 200604 1 001
4. Penguji Utama
Dr. Muhammad Walid, MA
NIP. 19730823 200003 1 002

: 

: 

: 

: 

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd
NIP. 19650403 199803 1 002

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur atas nikmat dan karunia Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kemudahan selama proses penelitian hingga skripsi ini selesai. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Karya ilmiah skripsi ini, saya persembahkan kepada:

Ibu dan Bapak

Bapak Shohiful Mukminin dan Ibu Riffa hadijah, terimakasih atas dukungan berupa materi sampai aliran do'a yang ak pernah putus untuk saya. Semoga bapak dan Ibu selalu diberikan kesehatan, keselamatan, kebahagiaan dapat menggandeng keluarga kecil ini menuju surga Allah kelak . Aamiin.

Terimakasih kepada:

Dosen Pembimbing, Ustadz **Dr. Nurul Yaqien, M.Pd** yang telah membimbing saya bukan hanya dalam pengerjaan tugas akhir, tetapi dari masa awal perkuliahan saya dan menjadi dosen yang paling menginspirasi saya sejak saya duduk di semester 1 hingga hari ini. Semoga Ustad selalu mendapatkan limpahan berkat dan karunia dari Allah SWT, aamiin.

MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.”

Dr. Nurul Yaqien, M.Pd.

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Achmad Baidhowi Mukhlis Malang, April 2022

Lamp. : 4 (Empat) Eksemplar

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Di Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Achmad Baidhowi Mukhlis

Nim : 18170049

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : *Manajemen Sumber Daya Guru untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran Tahfidzul Qur'an Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang*

Maka selaku Pembimbing, kami berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing,



Dr. Nurul Yaqien, M.Pd.

NIP. 18781119 200604 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Achmad Baidhowi Mukhlis

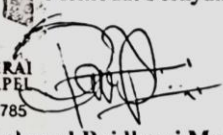
NIM : 18170049


Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, April 2022

Membuat Pernyataan,

Achmad Baidhowi Mukhlis
NIM. 18170049



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam Skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	a	ز	z	ق	q
ب	b	س	s	ك	k
ت	t	ش	sy	ل	l
ث	ts	ص	sh	م	m
ج	j	ض	dl	ن	n
ح	h	ط	th	ه	h
خ	kh	ظ	zh	و	w
د	d	ع	'	ء	,
ذ	dz	غ	gh	ي	y
ر	r	ف	f		

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

أو = aw

أي = ay

أو = u

إي = i

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT karena rahmat dan karunia-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Guru Untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (Sdit) Ahmad Yani Kota Malang” untuk memenuhi Penelitian Manajemen Pendidikan Islam. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah menunjukkan kepada kita jalan yang lurus berupa ajaran agama Islam yang sempurna dan menjadi anugerah serta rahmat bagi seluruh alam semesta.

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis banyak mendapat hambatan dan tantangan, namun karena dukungan dari berbagai pihak sehingga tantangan tersebut dapat teratasi. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penelitian ini. Tidak lupa Penulis haturkan berjuta terima kasih dari berbagai pihak yang tanpa bantuannya penulisan penelitian ini tidak akan terselesaikan. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H Nur Ali, M.Pd Selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Nurul Yaqien, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam serta sebagai Pembimbing Skripsi Penulis, di tengah kesibukan beliau telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan dan masukan dalam penyelesaian penelitian ini dengan baik.
4. Ibu Devi Pramitha, M.Pd.I selaku sekretaris program Studi Manajemen Pendidikan Islam atas segala pelayanan beliau untuk penyelesaian penelitian hingga terlaksananya ujian skripsi ini.
5. Bapak, ibu Dosen, Pegawai dan seluruh civitas akademika di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Ibu Kepala sekolah SDIT Ahmsd Yani Kota Malang, Ustadzah Nurdiah Rachmawati, S.Pd, M.Pd. yang telah bersedia untuk menjadi Narasumber penulis, semoga selalu diberikan kesehatan untuk beliau dan keluarga
7. Ustadzah Mar'atus Zahroh, S.M, yang telah bersedia untuk menjadi Narasumber penulis, semoga selalu diberikan kesehatan untuk beliau dan keluarga
8. Orang tua penulis, Bapak Shohiful Mukminin dan Ibu Riffa Hadijah, atas dukungan dan restu do'a beliau, memberikan motivasi dan materi demi terselesaikannya penelitian ini dengan baik.
9. Saudara kandung penulis, mas Amiruddin Bahtiyar yang selalu memberikan dukungan dan do'a agar penelitian ini segera diselesaikan dengan cepat. Adik Abidah dan faizah yang selalu memberikan do'a dan menghibur penulis di sela-sela pengerjaan penelitian skripsi ini. Maturnuwun.
10. Teman teman dekat penulis yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk apapun, menjadi teman "ngopi" untuk sekedar melepas penat, khususnya kepada mas Mirza partner setia penulis dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini. Mantab.
11. Seluruh sahabat program studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2018, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
12. Siapapun yang meski tidak penulis sebutkan namanya, telah terlibat secara langsung maupun tidak langsung, yang memberikan doa dan dukungan dalam proses penyusunan penelitian ini.

Akhir kata, Semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua, serta jerih payah dari Penulis, bapak-bapak, ibu-ibu dan teman-teman semua mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amiiinn ya Rabbal'alamin.

Malang, April 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN LOGO	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	vi
PEDOMAN TANSLITERASI ARAB LATIN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
مستخلص البحث	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Tujuan Penelitian.....	9

D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Originalitas Penelitian	10
F. Definisi Istilah	15
G. Sistematika Pembahasan	16
BAB II LANDASAN TEORI	18
A. Manajemen Sumber Daya Guru.....	18
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	22
3. Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Al Qur'an	24
4. Perencanaan Sumber Daya Guru	26
5. Pelaksanaan Sumber Daya Guru	32
6. Hasil Pelaksanaan Sumber Daya Guru	40
7. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Guru	45
B. Mutu Pembelajaran	47
1. Pengertian Mutu Pembelajaran	47
2. Pengembangan Mutu Pembelajaran.....	49
3. Pengembangan Mutu Pembelajaran <i>Tahfidzul Qur'an</i>	50
4. Indikator Pembelajaran Bermutu	53
C. Kerangka Berpikir.....	57
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Pendekatan Penelitian	58
B. Kehadiran Penelitian	59
C. Latar Penelitian	59
D. Data dan Sumber Data Penelitian	60
E. Teknik Pengumpulan Data.....	62
F. Teknik Analisis Data.....	63
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	65
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	67
A. Paparan Data	67

1. Sejarah Berdirinya Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang.....	67
2. Visi dan Misi SDIT Ahmad Yani Kota Malang	69
3. Keadaan Peserta Didik di SDIT Ahmad Yani Kota Malang.....	69
4. Keadaan Guru Sekolah di SDIT Ahmad Yani Kota Malang	71
5. Keadaan Guru Ummi dan di Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang	72
6. Struktur Organisasi SDIT Ahmad Yani Kota Malang	74
7. Program Ummi dan Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang	74
B. Hasil Penelitian	75
1. Perencanaan Sumber Daya Guru untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran <i>Tahfidzul Qur'an</i> di SDIT Ahmad Yani Kota Malang..	75
2. Pelaksanaan Sumber Daya Guru untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran <i>Tahfidzul Qur'an</i> di SDIT Ahmad Yani Kota Malang..	84
3. Hasil Pelaksanaan Sumber Daya Guru untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran <i>Tahfidzul Qur'an</i> di SDIT Ahmad Yani Kota Malang..	99
C. Temuan Penelitian.....	110
1. Perencanaan Sumber Daya Guru untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran <i>Tahfidzul Qur'an</i> di SDIT Ahmad Yani Kota Malang..	110
2. Pelaksanaan Sumber Daya Guru untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran <i>Tahfidzul Qur'an</i> di SDIT Ahmad Yani Kota Malang	112
3. Hasil Pelaksanaan Sumber Daya Guru untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran <i>Tahfidzul Qur'an</i> di SDIT Ahmad Yani Kota Malang	114
BAB V PEMBAHASAN	117
A. Perencanaan Sumber Daya Guru untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran <i>Tahfidzul Qur'an</i> di SDIT Ahmad Yani Kota Malang.....	117
B. Pelaksanaan Sumber Daya Guru untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran <i>Tahfidzul Qur'an</i> di SDIT Ahmad Yani Kota Malang.....	121

C. Hasil Pelaksanaan Sumber Daya Guru untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran <i>Tahfidzul Qur'an</i> di SDIT Ahmad Yani Kota Malang	125
---	-----

BAB VI PENUTUP 127

A. Kesimpulan	130
---------------------	-----

B. Saran.....	130
---------------	-----

DAFTAR PUSTAKA 134

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Originalitas penelitian	13
Tabel 3.1 Data dan Sumber Data	60
Tabel 4.1 Keadaan peserta didik di SDIT Ahmad Yani Kota Malang.....	70
Tabel 4.2 Keadaan Guru sekolah di SDIT Ahmad Yani Kota Malang.....	71
Tabel 4.3 Daftar Guru Ummi dan tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang.....	72
Tabel 4.4 Narasumber Wawancara	77
Tabel 4.5 contoh Perencanaan dan target pembelajaran (Prosem)	83
Tabel 4.6 aspek Penilaian seleksi guru tahfidz	90
Tabel 4.7 Timeline jadwal kegiatan KKG guru ummi dan tahfidz.....	95
Tabel 4.8 Penilaian Kinerja (Supervisi) ummi.....	97
Tabel 4.9 Contoh Pengelompokkan (penempatan) ustadz dan siswa	105
Tabel 4.10 Temuan penelitian.....	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka berpikir	57
Gambar 4.1 Struktur organisasi SDIT Ahmad Yani Malang	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat izin penelitian

Lampiran 2 Surat tanda terima dokumen penelitian

Lampiran 3 Instrumen penelitian

Lampiran 4 Lembar Bimbingan/Konsultasi

Lampiran 5 Dokumentasi foto

Lampiran 6 Biodata mahasiswa

ABSTRAK

Mukhlis, Achmad Baidhowi. 2022. Manajemen Sumber Daya Guru untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang, Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Dr. Nurul Yaqien, M.Pd

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Guru, Pengembangan Mutu, *Tahfidzul Qur'an*

Sumber Daya Guru adalah orang yang bertugas menjadi fasilitator, pembimbing, inspirator, dan mendidik untuk para peserta didik dalam belajar dan juga dalam mengembangkan keterampilan dan potensi dasar yang dimilikinya secara maksimal. Guru yang mempunyai kompetensi dan keterampilan yang baik akan berdampak pada pengembangan mutu pembelajaran, sehingga untuk mewujudkan pengembangan mutu pembelajaran tersebut perlu untuk dilakukan suatu proses manajerial yang disebut sebagai manajemen sumber daya Guru. Di samping itu penelitian ini juga berfokus pada program *tahfidzul Qur'an*, yakni program yang bertujuan untuk membimbing peserta didik dalam menghafal serta menjaga kemurnian dan kesempurnaan Al-Qur'an. Oleh karena itu, dalam upaya mengembangkan mutu pembelajaran *tahfidzul Qur'an* sangat penting untuk menerapkan Manajemen sumber daya guru yang terstruktur, yakni mulai dari kegiatan rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, program pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja guru *tahfidz* tersebut.

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mendeskripsikan: 1) Perencanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang, 2) Pelaksanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang, 3) Hasil pelaksanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang.

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Peneliti disini memiliki peran sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data terkait perencanaan, implementasi, dan hasil dari objek yang diteliti. Dalam mendapatkan data yang terkait Manajemen Sumber Daya Guru untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang dilakukan dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) perencanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* berfokus pada kualifikasi guru *tahfidz* dan merencanakan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam manajemen sumber daya guru. 2) pelaksanaan sumber daya guru berupa kegiatan rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, program pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja guru *tahfidz*. 3) hasil pelaksanaan sumber daya guru adalah menuju kepada pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*.

ABSTRACT

Mukhlis, Achmad Baidhowi. 2022. Teacher Resource Management for Quality Development of Tahfidzul Qur'an Learning at Sekolah Dasar Islam Tepadu (SDIT) Malang City, Thesis for Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Thesis Supervisor: Dr. Nurul Yaqien, M.Pd

Keywords: Teacher Resource Management, Quality Development, *Tahfidzul Qur'an*

Teacher Resources is a person who is tasked with being a facilitator, mentor, inspiration, and educating for students in learning and also in developing their basic skills and potential to the fullest. Teachers who have good competence and skills will have an impact on the development of the quality of learning, so to realize the development of the quality of learning, it is necessary to carry out a managerial process called teacher resource management. In addition, this research also focuses on the tahfidzul Qur'an program, which is a program that aims to guide students in memorizing and maintaining the purity and perfection of the Qur'an. Therefore, in an effort to develop the quality of tahfidz al-Qur'an learning, it is very important to implement structured teacher resource management, starting from recruitment, selection, orientation and placement activities, training and development programs as well as assessing the performance of the tahfidz teacher.

This research aims to describe: 1) Planning of teacher resources for developing the quality of Tahfidzul Qur'an learning at the Ahmad Yani Integrated Islamic Elementary School (SDIT) in Malang City, 2) Implementation of teacher resources for developing the quality of Tahfidzul Qur'an learning in schools. Integrated Islamic Elementary School (SDIT) Ahmad Yani Malang City, 3) The results of the implementation of teacher resources for the development of the quality of learning Tahfidzul Qur'an at the Integrated Islamic Elementary School (SDIT) Ahmad Yani Malang City.

The research was conducted using a descriptive approach. Researchers here have a role as the main instrument in collecting related data, implementation, and results from the object under study. In obtaining data related to Teacher Resource Management for Quality Development of Tahfidzul Qur'an Learning at the Integrated Islamic Elementary School (SDIT) Ahmad Yani City, Malang City, it was carried out by collecting data in the form of observations, interviews, and documentation.

The results of this study indicate that: 1) teacher resource planning for the development of the quality of Tahfidzul Qur'an learning focuses on the qualifications of tahfidz teachers and plans for activities to be carried out in teacher resource management. 2) implementation of teacher resources in the form of recruitment, selection, orientation and placement activities, training and development programs and performance assessment of tahfidz teachers. 3) the results of the implementation of teacher resources are towards the development of the quality of learning Tahfidzul Qur'an.

مستخلص البحث

مخلص ، أحمد بيضوي. ٢٠٢٢. إدارة موارد المعلم لتطوير جودة تحفظ القرآن الكريم في مدرسة أحمد ياني الابتدائية الإسلامية المتكاملة مدينة مالاخج ، أطروحة لبرنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، مولانا مالك إبراهيم جامعة ولاية مالاخج الإسلامية. مشرف الرسالة: د. نور يقين ،

الكلمة الأساسية: إدارة موارد المعلم ، تطوير الجودة ، تحفظ القرآن

موارد المعلم هو شخص مكلف بأن يكون الميسر والموجه والإلهام والتعليم للطلاب في التعلم وكذلك في تطوير مهاراتهم الأساسية وإمكاناتهم على أكمل وجه. سيكون للمعلمين الذين يتمتعون بالكفاءة والمهارات الجيدة تأثير على تطوير جودة التعلم ، ومن أجل إدراك تطوير جودة التعلم ، من الضروري تنفيذ عملية إدارية تسمى إدارة موارد المعلم. بالإضافة إلى ذلك ، يركز هذا البحث أيضًا على برنامج حفظ القرآن ، وهو برنامج يهدف إلى إرشاد الطلاب في حفظ القرآن والحفاظ على نقاء وكمال القرآن. لذلك ، في محاولة لتطوير جودة تعلم تحفظ القرآن ، من المهم جدًا تنفيذ إدارة موارد المعلم المنظمة ، بدءًا من التوظيف والاختيار والتوجيه وأنشطة التنسيب وبرامج التدريب والتطوير وكذلك تقييم الأداء من معلم تحافظ.

يهدف هذا البحث إلى وصف: (1) تخطيط موارد المعلم لتطوير جودة تعلم تحفيظ القرآن في مدرسة أحمد ياني الابتدائية الإسلامية المتكاملة في مدينة مالاخج ، (2) تنفيذ موارد المعلم لتطوير جودة تحفيظ القرآن التعلم في المدارس. المدرسة الابتدائية الإسلامية المتكاملة مدينة أحمد ياني مالاخج ، (3) نتائج تنفيذ موارد المعلم لتطوير جودة تعلم تحفيظ القرآن في المدرسة الابتدائية الإسلامية المتكاملة أحمد مدينة ياني مالاخج.

تم إجراء البحث باستخدام المنهج الوصفي النوعي. يلعب الباحثون هنا دورًا كأداة رئيسية في جمع البيانات المتعلقة بالتخطيط والتنفيذ والنتائج الخاصة بالكائن قيد الدراسة. في الحصول على البيانات المتعلقة بإدارة موارد المعلم لتطوير جودة تعلم القرآن في المدرسة الإسلامية المتكاملة أحمد ياني ، مدينة مالاخج ، تم تنفيذ تقنيات جمع البيانات في شكل الملاحظة والمقابلات والتوثيق.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن: (1) تخطيط موارد المعلم لتطوير جودة تعلم تحفيظ القرآن يركز على مؤهلات معلمي التحفظ وخطط الأنشطة التي ستنفذ في إدارة موارد المعلمين. (2) تنفيذ موارد المعلم في شكل أنشطة التوظيف والاختيار والتوجيه والتنسيب وبرامج التدريب والتطوير وتقييم أداء معلمي تحافظ. (3) نتائج تنفيذ موارد المعلم تؤدي إلى تطوير جودة تعلم تحفيظ القرآن.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan dan kemajuan bangsa Indonesia, hal ini dikarenakan proses pembentukan karakter dan kepribadian serta IPTEK oleh generasi penerus bangsa tidak dapat diperoleh tanpa melewati pendidikan. Dengan pendidikan yang baik maka generasi penerus bangsa dapat mengamalkan ilmu pengetahuannya untuk kondisi negara Indonesia dengan lebih baik lagi pada masa mendatang.

Sesuai dengan tujuan dari pendidikan nasional yakni yang tertulis pada UU no. 20 Tahun 2003 pasal 3 bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa.¹ Potensi inilah yang dimaksudkan dalam pelaksanaan pendidikan yang nantinya dapat dipahami bahwasannya kemajuan bangsa tidak terlepas dari peran serta dan fungsi pendidikan. Jadi dapat disimpulkan bahwasannya pendidikan mempunyai peranan yang sentral dalam pembangunan dan kemajuan bangsa. Oleh karena itu perlu adanya proses manajemen dalam segi Sumber daya manusia demi menunjang keberhasilan pendidikan di Indonesia.

Selanjutnya, dalam mewujudkan pendidikan yang baik maka membutuhkan suatu manajemen atau pengelolaan yang terstruktur, yakni biasa disebut sebagai Manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan merupakan suatu pengelolaan terstruktur dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan, yakni mendidik

¹ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*

peserta didik yang cerdas dan dapat diimplementasikan secara efektif dan efisien. Efektif adalah upaya pengelolaan pendidikan harus dapat mencapai tujuan sedangkan efisien adalah usaha untuk menggerakkan dan mengatur sumberdaya manusia yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan, baik dari segi guru atau tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, kurikulum, dan sebagainya.² Oleh karena itu, perlu adanya proses manajerial dalam pendidikan khususnya manajemen dalam bidang Sumber daya manusia, karena jika sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan baik maka peluang pelaksanaan pendidikan akan baik pula, jika pelaksanaan pendidikan baik, maka dapat dipastikan tujuan pendidikan akan dapat tercapai.

Melihat situasi dan kondisi saat ini, maka perlu adanya proses manajemen yang terstruktur pada sektor Sumber Daya Manusia (SDM), begitu juga untuk mempersiapkan pendidikan yang baik untuk masa depan maka perlu adanya persiapan yang matang dalam memanaj Sumber Daya Manusia dalam suatu lembaga pendidikan.hal ini dikarenakan pendidikan harus dapat mengikuti perkembangan zaman, dan dapat menjawab tantangan perubahan zaman. Permasalahannya adalah Sumber daya manusia di Indonesia dinilai belum mewujudkan tujuan, fungsi maupun cita cita pendidikan yang diharapkan, misalnya dalam permasalahan yang sering ditemui, yakni banyak peserta didik yang menyontek saat pelaksanaan ujian, guru yang kurang bersemangat dalam melakukan pengajaran, antar siswa yang melakukan aksi tawuran, pergaulan

² Kisbiyanto, *Manajemen pendidikan, Pendekatan teori dan Praktik*, (Yogyakarta, Idea press, 2011), 2

bebas, terlibat kasus narkoba, dan lain lain³ oleh karena itu dalam rangka menunjang pembelajaran yang efektif dan efisien dengan cara mengusahakan kompetensi Sumber daya Manusia (guru) dapat dipastikan Indonesia mampu untuk terus beradaptasi dan dengan mudah mengikuti perkembangan zaman.

Di samping itu, Untuk dapat mengimplementasikan pembelajaran yang efektif dan efisien, maka yang harus manaj adalah manusianya dahulu. Dalam lembaga pendidikan guru adalah kekayaan (*asset*) utama lembaga yang harus diperhatikan dan dikembangkan kompetensinya. Sehingga perhatian terhadap tenaga pendidik dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah lebih diutamakan. Oleh karena itu, salah satu faktor yang menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.⁴

Sumber daya Manusia dalam hal ini guru adalah suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dalam proses belajar mengajar di lembaga pendidikan. Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar sebagian besar didominasi oleh peran guru, contohnya dalam mengajar mata pelajaran wajib, maka guru harus menguasai materi dan mampu mengkondisikan kelas dengan baik, begitu juga pada mata pelajaran peminatan contohnya pada mata pelajaran *Tahfidzul Qur'an*, maka dalam proses siswa dalam menghafal Al-Qur'an, guru harus memahami dan menguasai bagaimana cara agar siswa mudah, cepat, dan lancar dalam menghafal Al-Qur'an.

³ Inanna, "Peran pendidikan dalam membangun karakter bangsa yang bermoral, Jurnal ekonomi dan pendidikan", Vol.1, Nomor 1, 1 Januari 2018, 28

⁴ Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2011), 2

Tahfidzul Qur'an adalah upaya untuk menjaga kemurnian ajaran islam, di mana sumber hukum pertama dalam islam adalah kitab suci Al-Qur'an, sehingga orang yang menghafal Al-Qur'an adalah orang yang mempunyai tanggungjawab besar dalam hal menjaga agama islam baik dalam hal ajaran maupun dalam hal syi'ar islam. Menghafal Al-Qur'an merupakan suatu perbuatan yang terpuji, orang-orang yang membaca, mempelajari dan menghafal kitab suci Al-Qur'an adalah orang-orang yang dipilih Allah untuk menerima warisan kitab Al-Qur'an.⁵

Atas dasar tersebut maka, tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan khususnya tenaga pendidik bidang *Tahfidzul Qur'an* harus benar-benar berkompeten dan mampu dalam menyelenggarakan pembelajaran dengan baik, apalagi pelajaran *Tahfidzul Qur'an* yang diajarkan adalah pelajaran yang mempunyai tanggungjawab lebih, yakni berorientasi agama islam, sehingga hal-hal yang mampu dalam menjuang proses akademik maupun proses pengembangan tenaga pendidik perlu untuk dilakukan.

Selain itu urgensi dari adanya manajemen sumber daya guru di bidang *Tahfidzul Qur'an* adalah untuk mengatur semua tenaga pendidik sesuai dengan kompetensi pada bidang Al-Qur'an, misalnya dalam hal menyamakan bacaan. Maksudnya adalah materi yang diajarkan yakni meliputi cara membaca Al-Qur'an yang baik, makhorijul huruf, sifatul huruf, hukum tajwid, metode menghafal Al-Qur'an, metode menjaga hafalan Al-Qur'an, dan sebagainya,

⁵ Ahsin W. Alhafidz, *Bimbingan Praktis Menghafal Al-Qur'an*, (Jakarta: BUMI AKSARA,2000), 26

yang disampaikan oleh guru harus sama. Sehingga hasil atau *output* siswa sesuai dengan harapan dan tujuan kurikulum sekolah. Jangan sampai kemudian antar siswa dalam segi bacaan Al-Qur'an berbeda karena beda guru, dalam segi metode membaca dan menghafal Al-Qur'an berbeda karena berbeda guru. Sehingga perlu untuk melakukan semacam monitoring / manajemen guru *Tahfidzul Qur'an* khususnya di SDIT Ahmad yani Kota Malang.

Berdasarkan hasil penelitian sementara penulis tentang program manajemen Sumber daya guru *Tahfidzul Qur'an* yakni di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, bahwasannya terdapat upaya untuk pengembangan mutu pembelajaran tahfidz, hal ini dibuktikan dengan adanya manajemen sumber daya guru yang dirombak dengan sistem baru, yakni dengan bekerja sama dengan Ummi Fondation Malang dan menerapkan kualifikasi baru untuk mengembangkan dari pembelajaran tartil ke tahfidz, oleh karena itu membutuhkan manajemen guru untuk merencanakan kualifikasi guru yang notabene tenaga pendidiknya mempunyai latar belakang tahfidz.⁶

Selanjutnya ada beberapa langkah-langkah yang dilakukan dalam proses perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi sumber daya guru, khususnya pada program *Tahfidzul Qur'an*. Langkah-langkah yang dijalankan adalah terkait bagaimana guru masuk ke SDIT Ahmad Yani yakni meliputi proses rekrutmen, seleksi dan orientasi sampai pada pengembangan dan tahap evaluasi.⁷

⁶ Hasil Observasi sementara terkait latar belakang pengembangan mutu pembelajaran tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, pukul 15.00, tanggal 18 Januari 2022

⁷ Hasil wawancara sementara dengan Koordinator program Ummi dan Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang, pukul 15.10, tanggal 18 Januari 2022

Selain itu juga Manajemen Sumber daya guru yang diterapkan SDIT Ahmad Yani adalah terkait program pengembangan dan pelatihan guru yakni adanya program sertifikasi guru, di mana pembelajaran tahfidz di SDIT Ahmad Yani adalah, mengikuti metode Ummi, sehingga guru tahfidz yang mengajar di SDIT Ahmad Yani Malang dibina dan diikutkan program sertifikasi guru ummi. Di samping itu juga ada program wajib yang harus diikuti guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani kota Malang untuk peningatan kompetensi pedagogik yakni program pasca sertifikasi guru program metode Ummi. Yakni program pembinaan guru untuk mempelajari kembali metode pembelajaran dan pengajaran ummi ditambah materi makhorijul huruf dan sifatul huruf, ghorib dan tajwid.⁸ Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dan pembiasaan pembelajaran dan pengajaran Al-Qur'an berikut program *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani.Kota Malang.

Dalam pelaksanaan program Manajemen sumber daya guru maka tentunya harus ada kepemimpinan yang menjalankan. Yang mampu memperhatikan hubungan antara tugas dan manusia.⁹ Sebagaimana lembaga pendidikan maka perlu kepala sekolah untuk memimpin sekolah tersebut, begitupun juga program Tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, dalam menjalankan program pengembangan Sumber daya guru tahfidz, koordinator tahfidz SDIT Ahmad Yani bertanggung jawab penuh dalam keberlangsungan program terkait. Contohnya adalah pada saat pembuatan rencana pengembangan

⁸ Hasil wawancara sementara dengan guru Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang, pukul 15.10, tanggal 24 Desember 2021

⁹ Agus Dharma, *Manajemen Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2005), 98

sekolah. Diawali dari wakil sekolah bidang keislaman melakukan program rencana pengembangan sekolah, seperti pengembangan sarana dan prasarana, pengembangan program keislaman, termasuk program pengembangan Sumber daya guru. Setelah SDIT Ahmad Yani membuat rencana program maka waka bidang keislaman menyerahkan rencana program ini kepada koordinator bidang tahfidz untuk kemudian dilaksanakan PSDM sesuai rencana yang sudah dibuat.¹⁰

Pelaksanaan manajemen sumber daya guru ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Mutu pembelajaran terkait dengan standar, kualitas, hasil atau *output* belajar. Mutu pada dasarnya adalah hal yang menunjukkan suatu keunggulan produk dibandingkan dengan produk yang lainnya¹¹ kualitas belajar yang baik berbanding lurus dengan sumber daya manusia yang kompeten. Dua hal ini mempunyai keterkaitan yang erat, sehingga penerapannya dalam lembaga pendidikan sangat penting dan suatu keharusan yang wajib dilaksanakan.

Penjaminan mutu ini juga diperhatikan pada program tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang. hal ini dibuktikan dengan adanya program pengembangan guru tahfidz yakni program mengaji bersama pimpinan Ummi yang bersanad. Kegiatan ini diadakan oleh manajer penjaminan mutu Ummi.¹²

¹⁰ Wawancara, Op.cit, 24 Desember 2021

¹¹ Muhammad Fadli, "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan", Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, Vol. 1, No. 2, 2017

¹² Hasil wawancara sementara dengan guru Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang, pukul 15.10, tanggal 24 Desember 2021

Sehingga perhatian terhadap SDM dan penjaminan mutu pada program *Tahfidzul Qur'an* dilaksanakan dengan baik dan secara konsisten.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis tentang lembaga pendidikan yang ingin diteliti yakni SDIT Ahmad Yani Kota Malang, penerapan Manajemen sumber daya guru cukup efektif, yakni dengan melakukan prosedur dalam Manajemen Sumber daya manusia terkait peencanaan, pelaksanaan sampai pada tahap evaluasinya. Dan juga dalam membina sumber daya guru tahfidz diadakan pengembangan dan pembinaan berupa sertifikasi guru, program pasca sertifikasi, mengaji bersama pimpinan Ummi yang bersanad serta pengikutsertaan guru pada pelatihan, workshop, atau diklat pembinaan lain. Di Samping itu *output* siswa yang dihasilkan sangat baik dan dibuktikan dengan akreditasi SDIT Ahmad Yani Kota Malang yang memiliki Akreditasi A.

Dengan konteks penelitian di atas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Guru untuk pengembangan Mutu Pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang.”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka dapat diambil fokus penelitian sebagai berikut

1. Bagaimana perencanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Islam Dasar Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang?

2. Bagaimana pelaksanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Islam Dasar Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang?
3. Bagaimana hasil pelaksanaan manajemen sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Fokus penelitian di atas dapat dituliskan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang
2. Untuk mengetahui pelaksanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang.
3. Untuk menganalisis hasil pelaksanaan manajemen sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang.

D. Manfaat penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Penulis dapat mengetahui Manajemen Sumber Daya Guru untuk pengembangan Mutu Pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang
 - b. Penelitian ini memberikan pengetahuan dan wawasan keilmuan serta pelaksanaan manajemen sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran khususnya pada bidang *Tahfidzul Qur'an*, sehingga dapat dijadikan referensi dan adaptasi program bagi lembaga pendidikan lain.
2. Manfaat praktis
- a. Bagi lembaga pendidikan

Adanya penelitian ini sebagai referensi dalam pengembangan mutu pembelajaran, dipandang dari sisi manajemen sumber daya gurunya dan dapat dijadikan dasar dalam perbaikan sesuai dengan perkembangan zaman.
 - b. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan kajian bagi mahasiswa atau semua civitas akademika yang membutuhkan.
 - c. Bagi penelitian selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya guru, khususnya pada program *Tahfidzul Qur'an*.
 - d. Bagi masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan, masyarakat dapat memahami dan mempunyai persepsi bahwasannya mutu pembelajaran yang baik

pada lembaga pendidikan berkaitan dengan manajemen sumber daya gurunya. Sehingga hasilnya, masyarakat dapat cerdas dalam memilih sekolah yang baik dan sesuai dengan kebutuhan anaknya serta yang mempunyai kualitas yang baik khususnya pada program *Tahfidzul Qur'an*.

E. Originalitas Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengacu pada penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian ini memiliki kesamaan ruang lingkup dengan penelitian terdahulu. Dalam penyusunan penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai landasan, yakni sebagai berikut:

Ema Selvia (2021) prodi manajemen pendidikan islam di IAIN Bengkulu. Melakukan penelitian yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah lokasi penelitiannya bertempat di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu sedangkan lokasi peneliti bertempat di SDIT Ahmad Yani Kota Malang. selanjutnya terdapat perbedanan indikator penelitian di mana indikator kedua penelitian ini adalah *meningkatkan kreativitas pembelajaran* sedangkan indikator kedua penelitian peneliti adalah pengembangan *mutu pembelajaran*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama sama menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data Observasi, wawancara dan dokumentasi.

Amini Rahmania (2021) Program studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, melakukan penelitian dengan judul *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi*. Adapun perbedaan antara peneliti ini dengan penelitian oleh peneliti adalah penelitian ini menggunakan satu indikator saja, sedangkan penelitian peneliti menggunakan dua indikator penelitian, selain itu perbedaan lain ada pada lokasi penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti dilakukan di Sekolah Dasar Islam Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama sama menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data Observasi, wawancara dan dokumentasi.

Nurbaeti (2019) prodi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melaksanakan penelitian yang berjudul *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren Sma Immim Putra Makassar*. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian yang berlokasi di Pondok Pesantren Sma Immim Putra Makassar, sedangkan lokasi peneliti bertempat di SDIT Ahmad Yani Kota Malang. perbedaan lain adalah pada indikator ke dua penelitian ini adalah *peningkatan mutu sekolah*, sedangkan penelitian peneliti indikator kedua adalah *pengembangan mutu pembelajaran*. Selain itu penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian peneliti

menggunakan pendekatan kualitatif. Persamaan penelitian ini adalah sama sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia dengan penggunaan indikator kedua terkait aspek mutu.

Tabel 1.1

Originalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul, Bentuk, Penerbit dan Tahun Penerbitan	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1.	Ema Selvia, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu</i> . Tesis , IAIN Bengkulu, 2021	Penelitian ini sama sama menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data Observasi, wawancara dan dokumentasi.	Perbedaan ada indikator kedua. Di mana penelitian terdahulu indikator kedua adalah <i>meningkatkan kreativitas pembelajaran</i> sedangkan indikator kedua penelitian peneliti adalah pengembangan <i>mutu pembelajaran</i> pada lokasi penelitian. Perbedaan lain adalah bentuk penelitian terdahulu berbentuk tesis, sedangkan penelitian peneliti berbentuk skripsi.	Penelitian ini menunjukkan bahwasannya pelaksanaan manajemen Sumber daya manusia di Sekolah dasar islam terpadu Ummi kota bengkulu berjalan dengan baik, dibuktikan dengan pelaksanaan workshop secara internal sekolah, pelaksanaan MGMP, pelaksanaan studi banding, peningkatan ketersediaan sarpras, dan sebagainya.
2.	Amini Rahmania <i>Implementasi Manajemen Sumber</i>	Persamaan penelitian yang dilakukan	perbedaan antara peneliti ini dengan	Penelitian ini membahas tentang

	<i>Daya Manusia Guru Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi</i> , Skripsi, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2021	peneliti adalah sama sama menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data Observasi, wawancara dan dokumentasi.	penelitian oleh peneliti adalah penelitian ini menggunakan satu indikator saja, sedangkan penelitian peneliti menggunakan dua indikator penelitian, perbedaan lain ada pada lokasi penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti dilakukan di Sekolah Dasar Islam Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Guru dengan hasil penelitian terdapat kendala pada peningkatan sumber daya manusia guru dan hal yang berkaitan dengan proses seleksi, penempatan, dan kinerja guru
3.	Nurbaeti, <i>Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren Sma Immim Putra Makassar</i> , Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2019	Persamaan penelitian ini adalah sama sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia dengan penggunaan indikator kedua terkait aspek mutu	Perbedaan terdapat pada lokasi penelitian, penelitian ini berlokasi di Pondok Pesantren Sma Immim Putra Makassar, sedangkan lokasi peneliti bertempat di SDIT Ahmad Yani Kota	Penelitian ini membahas tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah

			<p>Malang. perbedaan lain adalah pada indikator ke dua penelitian ini adalah <i>peningkatan mutu sekolah</i>, sedangkan penelitian peneliti indikator kedua adalah <i>pengembangan mutu pembelajaran</i>. Selain itu penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian peneliti menggunakan pendekatan kualitatif</p>	
--	--	--	---	--

F. Definisi Istilah

1. Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan (rencana kerja yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi), pengorganisasian (penentuan sumberdaya manusia untuk melaksanakan sesuai perencanaan), pengarahan (proses mengarahkan sumberdaya manusia sesuai pembagian tugas) dan pengawasan (mengawasi proses jalannya pelaksanaan tugas organisasi), upaya dilakukan antar sumberdaya dalam organisasi dalam

rangka mencapai tujuan organisasi.¹³ Manajemen yang dimaksud dalam penulisan ini mengacu pada pengertian dari T. Hani Handoko

2. Sumber daya guru

Guru diartikan sebagai orang yang bertugas menjadi fasilitator, pembimbing, inspirator, dan mendidik untuk para peserta didik dalam belajar dan juga dalam pengembangan kemampuan dan juga potensi dasar yang dimilikinya secara maksimal.¹⁴ Sumber daya guru sesuai dalam penulisan penelitian ini adalah sama dengan yang dituliskan oleh Mulyasa.

3. Mutu Pembelajaran

Mutu pembelajaran adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam menyelenggarakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien demi mencapai tujuan pembelajaran dan pengajaran yang sudah ditetapkan.¹⁵ Mutu pembelajaran dalam penulisan penelitian ini bermaksud sama dengan yang ditulis Siti Arpah

4. Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad yani Kota Malang

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad yani Kota Malang merupakan sekolah dasar islam yang ada di Kota Malang. pelajaran yang diajarkan adalah seluruh mata pelajaran wajib dengan tambahan nilai nilai agama islam sesuai kurikulum pendidikan. Terdapat program wajib untuk

¹³ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta; BPFE, 1989), 8

¹⁴ Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung, Remaja Rosda Karya, 2003), 132

¹⁵ Siti Arpah, "Peran dan fungsi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran", Vol. 9. No. 1, Maret 2017, 5

mendukung kompetensi siswa, salah satunya adalah program tahfidz yang dilakukan penelitian pada skripsi ini.¹⁶

G. Sistematika Pembahasan

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disusun sistematika pembahasan laporan hasil penelitian dalam bentuk skripsi sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan yakni mencakup konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, originalitas penelitian dan definisi istilah serta sistematika pembahasan.
2. BAB II Kajian Teori : Landasan teori berisi Manajemen Sumber daya manusia disertai poin-poin penjabarannya dan pengembangan mutu pembelajaran disertai poin-poin penjabarannya. Selain landasan teori terdapat poin kedua yakni sub bab kerangka berpikir.
3. BAB III Metode penelitian yakni meliputi : Pendekatan Penelitian, Metode Penelitian, Kehadiran Peneliti, Lokasi Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, dan Pengecekan Keabsahan Data.
4. BAB IV berisi paparan data yakni mencakup profil sekolah, sejarah sekolah, visi misi dan tujuan sekolah dan struktur organisasi
5. BAB V Pembahasan hasil penelitian meliputi penjabaran hasil penelitian berdasarkan fokus penelitian sesuai data dan teori pendukungnya.
6. BAB VI Penutup; meliputi kesimpulan dan sara

¹⁶ Hasil wawancara sementara dengan guru Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang, pukul 20.00, tanggal 28 Desember 2021

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber daya Guru

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Secara Etimologi, Manajemen berasal dari bahasa Inggris, yakni dari kata “*to manage*” yang kemudian dalam *Westminster Concise Dictionary*, disebutkan bahwasannya kata *manage* berasal dari bahasa Italia yakni “*managgio*” berasal dari kata “*managgiare*”. Di mana kata ini diambil dari bahasa Latin yakni dari kata “*manus*” yang berarti tangan. Pada kamus ini kata *manage* diartikan sebagai mengawasi, membimbing, memberlakukan dengan seksama untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁷

Secara terminologi manajemen diartikan oleh beberapa ahli, yakni definisi manajemen menurut William Spriegel, manajemen adalah suatu fungsi dalam organisasi yang berupa tindakan pengarahan, pengendalian, kontrol terhadap kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut R. C. Davis, manajemen merupakan fungsi dari kepemimpinan pada organisasi apapun.¹⁸

Pendapat lain tentang definisi manajemen dikemukakan oleh T. Handoko, yang menyatakan bahwasannya manajemen adalah proses *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pengarahan) dan *controlling* (pengawasan) upaya anggota dalam organisasi

¹⁷ Soekinto, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992), 113

¹⁸ Siagian, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), 59

untuk menggunakan sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁹

Beberapa pendapat di atas, dapat dipahami bahwasannya manajemen merupakan cara atau prosedur yang sistematis dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prosedur yang sistematis di sini artinya dalam melakukan pekerjaan perlu adanya proses manajemen yakni proses perencanaan, pengoorgansasian, pengarahan dan pengawasan dengan menggunakan sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. Sumber daya organisasi di sini sangat bermacam macam, namun lebih dititik beratkan pada sumber daya manusia dalam organisasi.

Sumber daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi. Sumber daya manusi adalah aset organisasi yang harus secara rutin dilatih dan dikembangkan kompetensinya. Sumber daya manusia sangatlah penting bagi berjalannya kegiatan suatu organisasi. Organisasi yang baik dan mempunyai integritas yang kuat akan memberdayakan assetnya, dii mana bisa dikatakan asset terpenting dari organisasi adalah sumber daya manusianya.

Menurut nawawi, ada tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu:²⁰

¹⁹ T Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 1995), 8

²⁰ Amiruddin Indris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Deepublish, 2016), 98

- a. Sumber Daya Manusia adalah manusia atau personil yang bekerja pada suatu organisasi / lembaga, dapat disebut pegawai, karyawan, anggota, dan sebagainya.
- b. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi yang menggerakkan organisasi dan menunjukkan keberadaannya.
- c. Sumber Daya Manusia adalah asset organisasi atau lembaga yang berfungsi sebagai modal dan diwujudkan dalam potensi nyata secara fisik maupun non fisik, dalam menunjukkan keberadaan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwasannya sumber daya manusia adalah sumber dari kekuatan organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didefinisikan sebagai proses merekrut, mengembangkan, memotivasi dan mengevaluasi semua sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian manajemen sumber daya manusia ini menyangkut bagaimana rekrutmen pegawai dalam suatu organisasi dilakukan sesuai dengan kualifikasi organisasi, kemudian bagaimana kualifikasi tersebut dipertahankan dan dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah proses yang berkesinambungan dan terstruktur yang sesuai dengan operasional

organisasi.. Sehingga manajemen sumber daya manusia ini memiliki perhatian yang khusus oleh organisasi/ lembaga.²¹

Pengertian lain dari sumber daya manusia dipaparkan oleh Triyono, yang menyebutkan sumber daya manusia adalah usaha untuk mengembangkan kompetensi manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang baik akan berdampak baik pada organisasi. peran serta sumber daya manusia akan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai organisasi. sehingga tugas manajemen sumber daya manusia adalah upaya pengelolaan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien untuk memperoleh sumber daya yang berkompeten.²²

Pembahasan terkait pentingnya manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan dikemukakan oleh Schuler, yang menyebutkan bahwasannya manajemen sumber daya manusia adalah pengakua tentang pentingnya tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan yang kedudukannya adalah sebagai sumber daya yang mempunyai kontribusi utama dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Sehingga tugas MSDM adalah memastikan sumber daya manusia yang ada pada organisasi / lembaga pendidikan dapat didaya gunakan secara efektif

²¹ Ernie tisnawati sule dan Kurniawan saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenadamedia, 2005), 194

²² Rokhmaniyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan yang Berkualitas di Sekolah dasar", Vol. 1, No. 1, 1 Agustus 2016, 3

dan seimbang demi kepentingan individu, komponen sekolah, dan masyarakat.²³

Beberapa pendapat terkait pengertian MSDM di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya pengelolaan sumber daya manusia dengan proses manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia secara umum bertujuan untuk membantu dalam pengembangan dan memperbaiki kontribusi produktif Sumber daya manusia terhadap organisasi atau lembaga. Tujuan MSDM sangatlah bervariasi tergantung dari perkembangan dan arah tujuan organisasi/lembaga pendidikan.²⁴

Menurut Cushway, Tujuan MSDM adalah meliputi:

- a. mempertimbangkan terkait Manjerial SDM, dan memastikan bahwasannya SDM yang ada pada organisasi mempunyai motivasi tinggi terhadap kinerjanya pada organisasi.
- b. Mengimplementasikan seluruh kebijakan SDM yang berorientasi mencapai tujuan organisasi.

²³ Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Alauddin University Press, 2014), 15

²⁴ Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16

- c. Membantu perkembangan organisasi yang berhubungan dengan implikasi SDM atau di luar itu.
- d. Mendukung manajer lini untuk mencapai tujuannya.
- e. Mengevaluasi terkait pemecahan masalah antar pekerja untuk mengantisipasi dan menanggulangi terhambatnya organisasi dalam mencapai tujuan yang ada.
- f. Menyediakan media komunikasi dalam organisasi.
- g. Sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai pada manajemen Sumber daya manusia organisasi.²⁵

Jadi, sesuai pendapat di atas, tujuan MSDM adalah meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha peningkatan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. sama halnya pada lembaga pendidikan, MSDM bertujuan sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia berupa tenaga pendidik dan kependidikan sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan maupun pembelajaran dengan efektif dan efisien.

Tujuan MSDM dalam lembaga pendidikan juga sebagai usaha dalam pencapaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan saling mendukung antar tenaga pendidik dan kependidikan demi mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu keberhasilan pendidikan berkaitan erat dengan manajemen sumber daya

²⁵ Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17

guru / pegawainya. Karena proses pembelajaran yang baik akan menghasilkan hasil atau *output* yang baik pula.

3. Manajemen sumber daya Manusia menurut Al -Qur'an

Menurut pandangan Islam, sumber daya manusia adalah kekuatan terbesar yang mengatur semua sumber kehidupan di muka bumi. Manusia dengan kemampuan berpikir, bertahan hidup, dan meningkatkan kemampuannya menjadikan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna di antara makhluk ciptaan Allah SWT lainnya.²⁶

Keistimewaan ini kemudian menjadikan manusia sebagai makhluk yang mampu untuk mengelola segala sumber kehidupan yang ada di muka bumi, hal ini sesuai dengan kacamata islam, bahwasannya segala sesuatu yang diciptakan Allah SWT di dunia ini untuk kemaslahatan umat manusia. Sebagaimana yang telah termaktub dalam Al-Qur'an Surah Al- Jasyah ayat 13.

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ
يَّتَفَكَّرُوْنَ - ۱۳

Artinya : “Dan Dia (Allah) menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh,

²⁶ Azhar Arsyad, *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), 68

dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir.”²⁷

Sesuai ayat di atas, maka sudah menjadi kewajiban bagi manusia untuk mendayagunakan, mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada di dunia, termasuk mengatur sumber daya manusia itu sendiri. Begitu juga dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada, lewat program pelatihan dan pengembangan, artinya dalam upaya ini manusia terus belajar untuk meningkatkan kompetensi dirinya sendiri.

Upaya dalam terus mencari ilmu dan meningkatkan kompetensi manusia telah ditulis di dalam Al-Qur’an, yakni Allah SWT, bersabda bahwasannya orang yang beriman dan berilmu akan diangkat derajatnya. Sebagaimana termaktub dalam Al-Qur’an surah Al-Mujadalah ayat 11

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ
دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ - ١١

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat

²⁷ Kementerian Agama RI. 2007. Al-Qur’an Surat Al Jasiyah, Bandung: Sygma exagrafika

(derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.²⁸

Sesuai ayat di atas, Allah SWT dengan jelas akan menaikkan derajat orang yang mempunyai ilmu dan orang yang mempunyai iman. Keyakinan ini akan menjadi pendorong semangat untuk manusia dalam mencari ilmu dan meningkatkan keimanannya. Oleh karena itu manusia diwajibkan oleh Allah untuk menuntut ilmu dan mempelajari ilmu agama untuk keyakinan prinsip dirinya sendiri.

Dalam tafsir al Muyassar dijelaskan bahwasannya tafsir dari ayat ini adalah Allah berjanji akan mengangkat orang-orang yang beriman dan orang yang diberi ilmu pengetahuan dengan beberapa derajat yang agung. Dan Allah maha mengetahui apa yang manusia kerjakan, tidak ada satu hal pun yang luput dari pandangan Allah SWT. Dan Allah SWT akan membalas segala perbuatan yang dilakukan manusia.²⁹

4. Perencanaan Sumber Daya Guru

Perencanaan pengelolaan sumber daya guru di suatu lembaga menjadi hal penting dalam menentukan perbedaan kinerja antar lembaga dalam rangka mencapai tujuan pendidikannya.³⁰ Perencanaan MSDM adalah upaya untuk merencanakan Sumber daya manusia dan kaitannya

²⁸ Kementerian Agama RI. 2007. Al-Qur'an Surat Al Mujadalah, Bandung: Sygma exagrafika

²⁹ Azwardi, Mutiara Ritonga, Khairul Nasri, "Tafsir Ayat-Ayat tentang manajemen sumber daya manusia, (Jurnal Educational Research and Social Studies", Vol. 2, No. 1, Januari 2021), 115

³⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 250

dengan fungsi manajerial MSDM yang ada di lembaga pendidikan. Fungsi manajerial terkait perencanaan MSDM adalah meliputi Perencanaan pengoorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Perencanaan MSDM ditinjau dari segi fungsi manajerialnya adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah rencana karyawan atau tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan suatu organisasi yang berjalan secara efektif dan efisien.³¹ Perencanaan tenaga kerja ini adalah termasuk pada perencanaan kepegawaian, dilakukan dengan terstruktur sesuai dengan proses manajerial.

b. Pengoorganisasian

Pengoorganisasian adalah kegiatan mengatur karyawan yang disesuaikan dengan pekerjaannya, pendelegasian wewenang, pengintegrasian dan koordinasi dalam sebuah organisasi.³² pembagian tugas dilakukan dengan terstruktur dan disesuaikan dengan kompetensi masing masing pegawai pada organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah aktivitas manajer dalam mengarahkan pegawai sesuai dengan pekerjaannya untuk mendukung efektifitas kinerja dan

³¹ Fabiani Sofie, Sisca Eka, "Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber daya manusia pada Usaha menengah (Studi Pada CV. Kota Agung) ", Vol 18, No. 01, 2018, 4

³² Vika Luila, Bambang Haryadi, "Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic", Vol. 1, No.3, 2013, 2

untuk memaksimalkan tercapainya tujuan perusahaan.³³ Kegiatan pengarahan ini fungsinya adalah sebagai tanggung jawab manajemen yang harus dilakukan agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan kontrol manajer untuk semua karyawan dalam rangka memastikan mereka mematuhi aturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.³⁴ Pengendalian ini terkait proses kontrol kepada pegawai terhadap pekerjaannya, sama halnya pada lembaga pendidikan proses pengendalian dapat diasumsikan sama dengan supervisi yakni proses evaluasi dan kontrol terhadap apa yang sudah dikerjakan.

Secara prosedural terdapat beberapa program yang harus direncanakan dan dilaksanakan, yakni sebagai berikut:

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Prosedur awal adalah merencanakan Sumber daya manusianya. Perencanaan SDM adalah proses untuk melihat secara sistematis terkait kebutuhan SDM dari suatu lembaga pendidikan untuk dapat menentukan kualifikasi tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan pada saat itu.³⁵ Jadi dalam konteks pendidikan perencanaan SDM adalah proses menentukan kebutuhan sumber daya

³³Vika Luila, Bambang Haryadi, Pengembangan Fungsi, 2

³⁴ Vika Luila, Bambang Haryadi, Pengembangan Fungsi, 2

³⁵ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cet.I, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), 24

manusia pada masa yang akan datang, tergantung ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada suatu lembaga pendidikan.

b. Rekrutmen Sumber daya Manusia

Rekrutmen adalah suatu cara dalam melakukan peningkatan dini bagi calon guru untuk mempersiapkan kompetensinya agar dapat diterima di sekolah tersebut. Program rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk menarik sejumlah personil yang dibutuhkan oleh sekolah dan sudah memenuhi kualitas dan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik di sekolah tersebut.

Menurut Randal S. Schuler terdapat beberapa kegiatan kunci dalam aktifitas rekrutmen guru, yakni sebagai berikut:

- 1) Menentukan kebutuhan jangka panjang dan jangka pendek berdasarkan jenis dan level pekerjaannya di sekolah.
- 2) Berupaya untuk mendapatkan informasi tentang perkembangan pasar tenaga kerja
- 3) Mengembangkan materi rekrutmen yang efektif dan efisien
- 4) Menyusun rencana rekrutmen yang sistematis dan komprehensif terkait dengan kegiatan sumber daya manusia lembaga pendidikan
- 5) Lembaga pendidikan mendapatkan calon tenaga pendidik dan kependidikan sesuai kebutuhan.
- 6) Mencatat kualitas dan kuantitas calon tenaga pendidik dari berbagai sumber

7) Menindak lanjuti calon guru yang diterima maupun tidak diterima, untuk mengetahui efektifitas program rekrutmen guru tersebut.³⁶

c. Seleksi Sumber daya Manusia

Seleksi adalah proses menyeleksi dan menyaring calon guru yang memenuhi syarat untuk mengisi kebutuhan guru di suatu lembaga pendidikan.³⁷ Tahap seleksi SDM ini adalah tahap yang penting karena sebagai penentuan calon tenaga kerja tersebut berkompeten atau tidaknya, dan cocok untuk bekerja pada sekolah tersebut.

d. Orientasi dan Penempatan

Menurut Casio dalam Sedarmayanti, Orientasi adalah penyesuaian tenaga kerja baru pada situasi dan lingkungan kerjanya³⁸ Orientasi sama halnya dengan aktifitas yang ada pada penerimaan siswa baru, yakni bagaimana merencanakan orientasi siswa yang baik benar. Dalam dunia pekerjaan orientasi diartikan sebagai aktifitas yang melibatkan pengenalan karyawan baru kepada organisasi dan unit kerja merka.³⁹

e. Merencanakan Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan adalah suatu proses yang secara sistematis berkaitan dengan perubahan perilaku dan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.⁴⁰ Oleh karena itu, perlu perencanaan dibidang

³⁶ Amrun Saleh, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Kementerian Agama Kabupaten Bener Meriah*, (Banda Aceh: Program Pascasarjana IAIN Ar-Raniry, 2010), 35.

³⁷ L. Mathis, Jackson, *Human Resource Management* (edisi 10), (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 261

³⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (bandung: Mandar Maju, 2010), 114

³⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*, 114

⁴⁰ Rivai, Veithzal dan Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: PT Jaya Grafindo, 2011), 212

pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja dalam upaya untuk menghadapi perkembangan zaman.

f. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu upaya untuk mengetahui tingkat semangat dan konsistensi tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya, yang dilaksanakan dengan prosedur dan sistem yang terstruktur, seperti menilai, mengukur dan segala hal yang mempengaruhi produktifitas kerjanya, termasuk pada tingkah laku dan ketidakhadiran pekerja pada organisasi tersebut.⁴¹ Penilaian kinerja ini sangat penting untuk dilakukan karena terkait evaluasi sumber daya manusia agar kegiatan pada organisasi berjalan dengan efektif dan efisien.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa oleh perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaannya, baik berupa gaji maupun tunjangan dan sebagainya. Thomas H. Stoner mengemukakan bahwasannya “*compensation is any form of payment to employees for work they provide their employer*”. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan majikannya kepada karyawannya sebagai bentuk pertukaran pekerjaan yang dilakukan pekerjanya.⁴²

⁴¹ Wahyudi, Imam, *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesi*, (Jakarta : Prestasi Jakarta, 2012), 96

⁴² Suwanto dan Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 210

Jadi, dalam merencanakan Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, memerlukan serangkaian prosedur sistematis untuk mendukung pelaksanaannya. Sehingga Sumber daya Manusia pada lembaga pendidikan dapat sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

5. Pelaksanaan Sumber Daya Guru

Pelaksanaan MSDM adalah berkaitan dengan bagaimana melaksakan apa yang sudah direncanakan. Dalam konteks pelaksanaan MSDM maka berhubungan dengan fungsi oprasional MSDM, yakni bagaimana mengoprasikan/melaksanakan hal hal yang ada pada aspek manajerial.

Pelaksanaan MSDM ditinjau dari segi fungsi oprasionalnya adalah sebagai berikut:⁴³

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses perekrutan dari seleksi calon pegawai, penempatan, orientasi sampai pegawai bekerja pada organisasi atau lembaga pendidikan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses upaya peningkatan kompetensi, kemampuan konseptual maupun moral pegawai yang diselenggarakan melewati proses peatihan. Pengembangan ini harus disesuaikan dengan

⁴³ Admodiwiro, Soebagio, Manajemen Pendidikan, (Jakarta: PT Ardadizya, 2000), 89

kebutuhan setiap pegawai. Pengembangan adalah program terpenting dari pelaksanaan Manajemen Sumber daya guru.

Berikut bentuk dari pengembangan sumber daya guru, adalah sebagai berikut:

1) On the job training

Bentuk pengembangan ini adalah kegiatan pelatihan di tempat kerja, misalnya guru dilatih di dalam kelas atau micro teaching. Metode ini terdiri dari dua jenis diantaranya:

- a) Cara informal, yaitu pelatih menyuruh peserta (guru) untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan (mengajar), kemudian peserta (guru) diperintahkan untuk mempraktekkannya.
- b) Cara formal, yaitu peserta (guru) mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang guru yang ahli atau senior, selanjutnya peserta (guru) diperintahkan melakukan pekerjaan (mengajar) sesuai yang dipraktikkan oleh pelatih tersebut.
- c) Demonstrasi, yaitu pemberian materi pengembangan guru dengan cara praktek dan contoh-contoh langsung yang dilakukan oleh pemateri dalam menyelesaikan suatu metode mengajar. Pemberian materi pengembangan guru melalui contoh dan praktek dalam demonstrasi memungkinkan terjadinya peningkatan skill guru dalam mengajar.

2) Off the job training

Bentuk pengembangan guru ini merupakan kegiatan pengembangan yang dilaksanakan di luar tempat kerja atau di luar sekolah. Beberapa bentuk pengembangan di luar tempat kerja atau di luar sekolah antara lain:

- a) Diskusi kelompok, yaitu pengembangan ini berusaha memberikan materi-materi melalui kegiatan diskusi, dimana peserta (guru) terlibat dan berkontribusi aktif dalam proses latihan.
- b) Pusat pengembangan, yaitu pengembangan dengan memanfaatkan adanya pusat pengembangan berarti guru mengikuti program-program pengembangan yang telah disusun dan diadakan oleh pusat pengembangan tersebut bekerja sama dengan sekolah-sekolah yang membutuhkan pengembangan sumber daya guru.

Menurut Ondi Saondi, terdapat beberapa program dalam upaya pengembangan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran, yakni antara lain:⁴⁴

- 1) Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru

Program ini berorientasi pada peningkatan syarat dan kualifikasi menjadi guru yang berlandaskan undang undang, yakni minimal pendidikan terakhir sarjana (S-1). Sehingga jika terdapat guru yang belum sesuai dengan kualifikasi tersebut wajib untuk

⁴⁴ Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung : Refika Aditama, 2009), 78-81

mengikuti program ini. Sehingga diharapkan ketika sudah mengikuti program ini guru yang dimengajar pada masing masing lembaga pendidikan sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan pemerintah.

2) Program penyeteraan dan sertifikasi

Latar belakang diadakan program ini adalah karena terdapat banyak guru yang mengajar bukan dari bidang aslinya atau bukan dari program pendidikan keguruan. Praktik ini banyak sekali diterapkan pada sekolah sekolah yang ada di Indonesia, khususnya sekolah yang relatif baru, dan dengan alasan masing masing sekolah. Sehingga tujuan program ini adalah agar guru mengajar sesuai latar belakang pendidikannya.

3) Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi

Dalam rangka pengembangan mutu pembelajaran, maka guru harus dibekali dengan kompetensi yang memadai. Untuk mewujudkan kompetens tersebut maka perlu adanya pelatihan terintegasi berbasis kompetensi. Yakni pelatihan yang menekankan pada pengetahuan akumulatif dan mengarah pada penguasaan keterampilan secara utuh, sehingga dampak konkritnya adalah akan terjadi pengembangan mutu pembelajarna yang baik.

4) Program supervisi pendidikan

Berjalannya proses pembelajaran pada lembaga pendidikan perlu untuk dilakukan evaluasi. Karena tidak ada pekerjaan yang selalu berjalan dengan lancar, terdapat kesulitan dan rintangan yang

dapat mengganggu proses pembelajaran. Oleh karena itu guru guru difasilitasi oleh kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah dan komitee untuk membantu guru dalam memperbaiki proses pembelajaran, sehingga didapatkan proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

5) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Program ini adalah sebagai wadah komunikasi profesi yang diselenggarakan oleh sekolah untuk forum konsultasi dan komunikasi antar guru. Program ini sangat diperlukan bagi terlaksananya pembelajarna yang baik sesuai kurikulum, misalnya dengan adanya MGMP ini maka guru guru dapat berkomunikasi dan konsultasi terkait perangkat pembelajaran, media pembelajaran, sarana dan prasarana kelas, dan sebagainya. Sehingga antar guru dapat saling memahami, saling mengingatkan terkait pembelajaran, saling memahamkan terkait materi palajaran hingga terbentuk karakter guru yang percaya diri dan terbuka terkait masalah dalam pendidikan.

6) Simposium Guru

Ada banyak cara untuk meningkatkan profesionalisme guru, salah satunya melalui simposium guru. Forum ini diadakan sebagai media berbagi pengalaman, sekaligus ajang kompetisi antar guru, dimana dihadirkan guru-guru yang berprestasi di bidangnya. Misalnya dalam penggunaan media atau metode pengajaran,

penulisan karya ilmiah, pendelegasian wewenang kepada siswa untuk memenangkan kompetisi, dll. Sehingga dengan adanya program ini guru lain akan merasa termotivasi dan menupayakan peningkatan kompetensi dirinya sendiri.

7) Mengikuti diklat fungsional

Diklat fungsional adalah bentuk usaha dalam peningkatan kompetensi keterampilan guru terhadap penguasaan wawasan keilmuan, sikap dan nilai sesuai bidang profesi keguruan. Diklat fungsional dapat dilaksanakan atas perintah dan penugasan dari lembaga pendidikan, dan dapat dilaksanakan atas dasar dirinya sendiri.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa oleh perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaannya, baik berupa gaji maupun tunjangan dan sebagainya.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menghubungkan kepentingan suatu organisasi atau lembaga dengan pegawainya untuk membentuk prinsip saling menguntungkan. Ketika seorang karyawan dapat memenuhi kebutuhan hasil kerja dan organisasi atau lembaga pendidikan menghasilkan keuntungan atau mencapai tujuan yang sudah direncanakan

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan serta loyalitasnya terhadap organisasi. bentuk pemeliharaannya adalah program kesejahteraan yang berorientasi pada kebutuhan dan didasarkan pada koherensi internal dan eksternal.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah upaya kesesuaian pegawai dengan aturan yang diberlakukan organisasi. kedisiplinan adalah kunci kesuksesan program. Maka dengan proses manajerial yang ada pegawai akan dapat terbiasa disiplin organisasi.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja antara seorang pegawai dengan perusahaan, di mana kegiatan ini disebabkan karena keinginan karyawan sendiri, keinginan perusahaan, usainya kontrak kerja, dan lain lain.⁴⁵

Selain itu, dalam pelaksanaan manajemen sumber daya Manusia pada lembaga pendidikan, perlu adanya perhatian terhadap kompetensi tenaga pendidik, yakni kewajiban bagi lembaga pendidikan untuk melakukan program pengembangan dan pelatihan sesuai dengan kompetensi tenaga pendidik untuk mendukung profesionalitasnya dalam bekerja.

⁴⁵ Fabiani Sofie, Sisca Eka, Identifikasi Fungsi Manajemen, 2

Tenaga pendidik yang berprofesional adalah tenaga pendidik yang melakukan peningkatan dirinya untuk mencapai efektifitas kerja dalam lembaga pendidikan. Sejalan dengan itu, Suwanto dan Pariansa mengemukakan bahwasannya pentingnya manajemen sumber daya manusia adalah dikarenakan adanya perubahan pada tenaga pendidik, pada teknologi maupun pada pekerjaan. Di mana hal ini adalah proses pemeliharaan dan peningkatan kompetensi guna mencapai efektifitas lembaga pendidikan.⁴⁶

Sebagaimana diketahui guru yang mengajar pada lembaga pendidikan harus mempunyai kompetensi sesuai yang diatur dalam undang undang Republik Indonesia yakni guru harus mempunyai empat kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.⁴⁷ Kompetensi Pedagogik meliputi pemahaman wawasan, pengetahuan landasan kependidikan, perencanaan pembelajaran, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan sebagainya.

Kompetensi kepribadian meliputi kemampuan berkepribadian yang stabil, dewasa berwibawa, adil menjadi teladan, berakhlak mulia, dan sebagainya. Kompetensi Sosial meliputi berkomunikasi dan beraul secara efektif dengan peserta didik, tenaga pendidik dan kependidikan dan masyarakat sekitar, dan sebagainya. Dan yang terakhir Kompetensi profesional meliputi landasan pendidikan yakni : filosofis, psikologis, ideologis, metodologis dan sosiologis. Selanjutnya terkait teori

⁴⁶ Ramli, Peggy A. Mekel, Merlyn Karuntu, "Analisis Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja di PT. Pegadaian Gorontalo Utara", Vol. 2, No. 4, Desember 2014, 3

⁴⁷ UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bab IV pasal 10

dan aplikasi praktis dan materi ajar atau bidang studi serta teori dan aplikasi praktis manajemen dan teknologi pendidikan yang relevan bagi peserta didik.⁴⁸

Keseluruhan kompetensi inilah yang harus dimiliki guru dalam melakukan pengajaran di lembaga pendidikan, di mana peningkatan kualitas kompetensi dapat dilakukan dengan Manajemen sumber daya manusia. Semua guru termasuk dalam hal ini adalah guru tahfidz (guru yang mengajarkan menghafal Al Qur'an) dalam pengimplementasian pengajaran harus memenuhi syarat kompetensi guru tahfidz, yang dianggap mampu dalam mengajar *Tahfidzul Qur'an* kepada peserta didiknya.

Adapun kompetensi yang harus dimiliki guru tahfidz adalah antara lain:

- 1) Mempunyai akhlak karimah atau akhlak terpuji
- 2) Memiliki kemampuan potensi *ahlul Qur'an*. Pembimbing tahfidz harus memiliki kemampuan membaca, melafazkan bacaan Al-Qur'an dengan baik, menguasai ilmu *Tajwid*, *Makharijul huruf*, *Sifatul Huruf*, serta *ghoribul Qur'an*, dan sebagainya. karena tolak ukur keberhasilan santri tahfidz tergantung terhadap bagaimana guru mengarahkan dan membimbing santrinya dengan baik dan tepat.
- 3) Kompetensi *habblu minnas*. Yakni meliputi perlakuan santri dengan adil, yang menunjukkan raut wajah yang menyenangkan,

⁴⁸ Abdorrahman Gintings, *Belajar dan Pembelajaran*, (Bandung: Humaniora, 2014), 12-13

menanyakan kabar santrinya, mengevaluasi kesulitan santrinya dan komunikasi yang baik kepada santri dan sesama guru tahfidz.⁴⁹

Kompetensi dasar inilah yang harus selalu dilakukan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya guru di lembaga pendidikan khususnya tenaga pendidik *Tahfidzul Qur'an*.

Tujuan dari kegiatan manajemen sumber daya guru ditinjau dari program pengembangannya adalah untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi guru terhadap profesionalitas kerja, sesuai tugas dan bidang pada pengembangan profesi.⁵⁰ Sehingga kemampuan, keterampilan, kualitas guru dapat menjadi kontribusi yang baik bagi lembaga pendidikannya.

Jadi, dalam melaksanakan program manajemen sumber daya guru, juga harus mempedulikan pada aspek pengembangan tenaga pendidiknya. Sehingga kompetensi tenaga pendidik akan terus berkembang seiring perkembangan zaman dan implikasinya terhadap sekolah adalah tujuan dari pembelajaran dan pendidikan dapat tercapai.

6. Hasil Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Guru

Hasil atau dampak terhadap adanya Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya guru adalah guru yang masuk ke lembaga pendidikan jelas

⁴⁹ Diah Prafita Sari, "Implikasi Kompetensi Guru Tahfidz Terhadap Mutu Pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an: Studi Kasus Pondok MH Ponorogo," (IAIN Ponorogo, 2018), 17-20

⁵⁰ Muhammat Rahman, Sofan Amri, *Kode etik Profesi Guru*, (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2014),

arahnya, yakni mulai dari guru tersebut menjalani proses rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan sampai penilaian kinerja. Sehingga sumber daya guru yang ada di sekolah dapat bekerja dengan optimal dan maksimal dan dampaknya pada sekolah adalah tercapainya tujuan pendidikan.

Begitu juga dengan sumber daya guru yang bergerak pada bidang *Tahfidzul Qur'an*, maka guru tersebut harus benar benar di manaj sumber daya nya oleh lembaga pendidikan. Guru yang sudah melewati proses manajemen sumber daya manusia akan mempunyai peran yang penting bagi lembaga pendidikan, baik bagi siswanya maupun bagi manusia yang lain.

Seorang guru di bidang tahfidz hendaknya mampu untuk berperan baik sebagai agen pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*, di mana orientasi dari pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* adalah mempunyai ruang lingkup di dunia dan akhirat, sehingga peran guru sangatlah penting terkait transformasi IPTEK dan nilai beragama. sebagaimana yang dikemukakan oleh Zuldafrial & M. Lahir, bahwasannya terdapat beberapa peran guru terhadap agen pembelajaran, yakni antara lain:⁵¹

a. Guru sebagai fasilitator

Guru memberikan kemudahan dalam proses pembelajaran, menyampaikan materi ajar dengan cara yang menyenangkan, mengembirakan, mengimpuls peserta didik untuk aktif di dalam kelas,

⁵¹ Zuldafrial & M Lahir, *Profesi Kependidikan Guru dalam Prespektif Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Jilid 2*, (Yogyakarta: Media Perkasa,2014), 9-41

mengemukakan pendapatnya dengan penuh percaya diri dan rasa semangat belajar tinggi.

b. Guru sebagai motivator

Guru memberikan dukungan kepada peserta didik. Dukungan dalam upaya transformasi ilmu pengetahuan, dukungan berupa pemberian penguat positif maupun negatif. Pemberian motivasi dilakukan dengan memberikan hadiah kepada santri berprestasi, dan sebagainya.⁵² Pemberian penguatan positif misalnya dalam hal *Tahfidzul Qur'an* memberikan hadiah bagi siswa yang dapat memenuhi target atau lebih target dari setoran hafalan Qur'an. Sedangkan penguatan negatif berupa pemberian hukuman bagi siswa yang tidak memenuhi target setoran hafalan Al-Qur'an.

c. Guru sebagai pemicu

Guru harus mampu melipat gandakan potensi yang ada dalam diri peserta didik, potensi yang ada kemudian dikembangkan sesuai cita cita dari masing masing peserta didik.

d. Guru sebagai pemberi inspirasi

Guru harus mampu memberikan inspirasi kepada peserta didik, sehingga peserta didik dapat mengembangkan diri sendiri dan membangkitkan semangat dan ide baru. Dalam dunia *Tahfidzul Qur'an* inspirasi yang diberikan ada berbagai macam cara, contohnya adalah menceritakan para huffadz yang telah menyelesaikan hafalannya dalam

⁵² Zuldafrial, *Strategi & Pendekatan Pengelolaan Kelas*, (Surakarta: Yuma Pustaka, 2012), 70

waktu yang singkat, memutarakan hafalan qur'an qori atau syekh timur tengah, dan lain lain.

e. Guru sebagai perekayasa pembelajaran

Guru harus dapat merekayasa konteks pembelajaran sesuai tuntutan silabus pembelajaran dan mengaplikasikannya ke dalam proses pembelajaran, begitu juga pada pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*, maka guru dapat memberikan target hafalan dan menentukan waktu setoran hafalan secara sistematis sehingga tujuan dalam pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* dapat terwujud.

Hasil atau dampak dari manajemen sumber daya guru pada bidang *Tahfidzul Qur'an* adalah meningkatnya profesionalisme guru. Profesionalisme guru didapatkan ketika guru pada lembaga pendidikan menjalankan program oprasional MSDM, yakni program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia. Guru *Tahfidzul Qur'an* pasca mengikuti program pelatihan dan pengembangan dari MSDM akan mempunyai strategi pengajaran yang baik dan sesuai dengan strategi khusus dalam langkah menghafal Al-Qur'an.

Strategi dalam pengajaran ini adalah sebagai bentuk salah satu perubahan keterampilan pasca guru mengikuti program pengembangan. Pengembangan profesi pada aspek MSDM dan berorientasi pada

perubahan keterampilan guru dalam mengajar.⁵³ Keterampilan dalam bentuk strategi pembelajaran dapat dilakukan oleh guru tahfidz.

Berikut beberapa strategi yang dapat dilakukan guru tahfidz pasca mengikuti program pengembangan dan pelatihan Manajemen Sumber daya Guru, antara lain:

a. Strategi pengulangan ganda

Dalam menghafal Al-Qur'an seorang santri sebaiknya melakukan pengulangan dalam ayat atau halaman Qur'an yang dihafal. Pengulangan yang dimaksud adalah dalam satu hari santri dapat melakukan pengulangan pada pagi dan sore hari, tujuannya adalah agar hafalan pagi hari dapat terus melekat sampai sore dan malam hari, sehingga ketika hafalan tersebut lancar ketika disetorkan kepada guru tahfidz.

b. Tidak beralih ke ayat berikutnya, sebelum ayat tersebut hafal

Santri hendaknya tidak meninggalkan suatu ayat sebelum hafal dan lancar ayat tersebut.

c. Menghafal urutan urutan ayat yang dihafal setelah benar benar hafal ayat ayatnya

Misalnya dalam satu halaman, santri dapat menyelesaikan hafalannya secara penuh terlebih dahulu, setelah itu menghafalkan urutan ayatnya mulai halaman atas sampai halaman bawah.

⁵³ Brown, and Moffett, Cerylle A, *The Hero's Journey: How Educators Can Transform Schools and Improve Learning*, (Virginia: 1999), 79

d. Menggunakan satu jenis mushaf

Dalam proses menghafal Al-Qur'an santri sebaiknya menggunakan satu mushaf, karena dalam mushaf tersebut sudah banyak coretan kesalahan ketika santri menyetorkan hafalannya. Dan kenyamanan dalam menghafal diperoleh ketika tetap pada satu mushaf dalam artian tidak berganti-ganti mushaf Al-Qur'an.

e. Memahami arti / pengertian ayat yang dihafal

Cara ini cukup efektif diterapkan, karena di samping memudahkan dalam menghafal, cara ini juga memberikan pemahaman atas ayat yang dibaca.

f. Memperhatikan ayat ayat serupa

Santri hendaknya teliti dan mengetahui ayat ayat yang mempunyai persamaan untuk menghindari ayat tertukar antara satu dengan yang lain.⁵⁴

7. Evaluasi Manajemen Sumber daya Guru

Evaluasi pasca pelaksanaan manajemen sumber daya guru adalah berkaitan dengan Evaluasi kinerja guru, di mana secara fungsi oprasional manajemen, kinerja guru perlu dievaluasi. Menurut Colquitt, ia mengatakan bahwasannya "*task performance is the set of explicit obligations that an employee must fulfill to receive compensationand continued*

⁵⁴ Fadlullah, *peran guru untuk mengembangkan program tahfidzul Qu'an di madrasah Ibtidaiyah NW Johar Pelita Desa Jatisela Kecamatan Gunungsari kabupate Lombok Barat*, (Mataram: Universitas Muhamadiyah Mataram, 2019), 26-29

employment.”⁵⁵ pengertian ini menunjukkan bahwa untuk mendapatkan kompensasi maka karyawan harus melakukan kinerja sesuai dengan kewajiban dan tugasnya.. Artinya evaluasi kinerja perlu dilakukan agar guru pada lembaga pendidikan dapat berkontribusi maksimal dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Barlow, Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak.⁵⁶ Dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai tenaga pendidik, tentunya guru memerlukan pembenahan dan perbaikan, baik dari sisi perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi/penilaian hasil belajar.

Pelaksanaan Evaluasi Kinerja guru terbagi atas tiga aspek penilaian, yakni sebagai berikut:

a. Evaluasi Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran adalah suatu hal yang penting dilakukan demi mempersiapkan proses belajar mengajar dan menunjang keberhasilan pembelajaran, sehingga dapat dijadikan untuk bahan evaluasi kinerja guru. Aspek yang perlu dievaluasi adalah meliputi : Rumusan standar Kompetensi, Rumusan Kompetensi dasar, Indikator perencanaan pembelajaran, bahan ajar, langkah pembelajaran, media dan sumber pembelajaran.

⁵⁵ Colquitt, Jason. *Organizational Behavior : Improving performance and Commitment in the Workplace*, (New York: McGraw-Hill International Edition, 2009), 37

⁵⁶ Syah, Muhibin, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), 229

b. Evaluasi Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran

Pada tahap pelaksanaan, kegiatan belajar mengajar harus berpedoman terhadap rencana pengajaran yang dibuat. Pemberian materi harus sesuai dengan urutan pembelajaran yang sudah dibuat secara sistematis. Aspek yang perlu dievaluasi dari kinerja guru pada tahap pelaksanaan pembelajaran adalah meliputi: Kegiatan pendahuluan, sikap guru, penguasaan belajar, mengelola interaksi kelas, keterkaitan metode pembelajaran, dan melakukan refleksi.

c. Evaluasi Kinerja guru dalam hasil pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan untuk mengetahui tercapai dan tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Tahap ini guru harus bisa menentukan san membuat langkah dan cara pengevaluasian hasil belajar. Aspek yang perlu dievaluasi dari kinerja guru pada tahap hasil pembelajaran adalah meliputi : guru merancang alat evaluasi pembelajaran, guru menggunakan strategi dan metode penilaian, guru memanfaatkan hasil belajar untuk umpan balik terhadap siswa, dan guru mampu mengelola hasil pembelajaran⁵⁷

Jadi, upaya dalam meningkatkan profesionalitas guru adalah dengan melakukan evaluasi terhadap Sumber daya gurunya. Aspek yang dievaluasi

⁵⁷ Mas Ning Zahroh, “Evaluasi Kinerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Yayasan Al-Kenaniyah Jakarta Timur”, *Jurnal Visipena*, Vol. 8, No. 2, Desember 2017, 215-217

adalah dari sisi kinerjanya, yakni perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian hasil belajar.

B. Mutu pembelajaran

1. Pengertian Mutu Pembelajaran

Mutu ditinjau dari segi bahasa berarti acuan atau sesuatu yang dapat dijadikan ukuran baik atau buruknya suatu benda, mutu adalah berkaitan dengan kualitas.⁵⁸ Jadi mutu di sini adalah bagaimana penilaian manusia terhadap suatu barang atau produk.

Mutu dapat diartikan sebagai kepuasan pelanggan terhadap suatu produk, sehingga timbul rasa bangga dari dalam diri pelanggan karena telah menggunakan suatu produk, baik berupa barang atau jasa dari sebuah organisasi.⁵⁹ Kepuasan pelanggan adalah berkaitan dengan seberapa bagus kualitas produk yang digunakan, semakin bagus produk maka semakin bagus juga penilaian, dan sebaliknya.

Mutu pembelajaran adalah suatu hal yang berkaitan antara tenaga pendidik, peserta didik, kurikulum, sumber dan media pembelajaran, fasilitas dan sistem pembelajaran dalam rangka menghasilkan proses pembelajaran yang maksimal untuk mencapai tujuan pembelajaran yang

⁵⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Kelima, Pusat Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

⁵⁹ Novan Ardy Wiyani, *Pendidikan Karakter Berbasis Total Quality Management: Konsep dan Aplikasi di Sekolah*, (Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, 2018), 33.

telah ditetapkan.⁶⁰ Jadi mutu pembelajaran adalah kesesuaian antara guru dengan siswa dengan didukung kompone pembelajaran sehingga menghasilkan pembelajaran yang optimal dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Mutu pembelajaran merupakan gambaran secara utuh dari proses sampai hasil pembelajaran meliputi perencanaan sampai pengawasan proses pembelajaran sesuai yang telah diharapkan dan terlaksana pembelajaran yang efektif dan efisien.⁶¹

2. Pengembangan Mutu Pembelajaran

Menurut Sudarwa Danim, mutu pendidikan adalah mengacu pada masukan, proses, luaran dan dampaknya.⁶² Pembahasan tentang mutu pendidikan adalah terkait proses manajerial pendidikan, sehingga ruang lingkup pembahasan secara luas, sedangkan dalam pembelajaran adalah proses belajar mengajar mulai dari masuknya siswa sampai menghasilkan ilmu pengetahuan dan dampak terhadap perolehan tersebut.

Ada beberapa prinsip yang harus dipegang dalam rangka program pengembangan mutu pendidikan, antara lain sebagai berikut:

⁶⁰ Andelson Memorata, Djoko Santoso, "Peningkatan Mutu Pembelajaran dan Hasil Belajar Merakit Personal Komputer menggunakan Structured Dyadic Methods", Vol. 2, No. 1, April 2017, 3

⁶¹ Rusman, *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012), 4

⁶² Sri Minarti, *Manajemen Sekolah*, (Yogyakarta:AR-RUZZ MEDIA, 2011), 328-329

- a. Perbaikan dalam rangka pendidikan dan pembelajaran dapat dilakukan dengan manajemen mutu pendidikan.
- b. “kegagalan sistem” adalah suatu kesulitan yang dihadapi para profesional pendidikan, sehingga menjadi penghalang dalam proses pembelajaran.
- c. Dalam pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan harus melakukan loncatan loncatan norma dan kepercayaan dan sekolah harus memanfaatkan sumber daya yang ada
- d. Mutu pendidikan dapat diperbaiki dan dikembangkan jika komponen sekolah tenaga pendidik dan kependidikan, peserta didik, komitee, staff, dll mampu mengembangkan sifat terpusat pada kepemimpinan, bekerja sama, akuntabilitas, dan sebagainya.
- e. Kunci utama pada peningkatan dan pengembangan mutu pendidikan adalah komitmen terhadap perubahan. Perubahan diperlukan agar mampu bersaing dan mampu mengikuti perkembangan zaman sehingga terbentuk relevansi pembelajaran.
- f. Pendidikan harus mampu menjawab tantangan globalisasi
- g. Dalam menjalankan program pengembangan mutu secara langsung diperlukan penyesuaian terlebih dahulu dan penyempurnaan.
- h. Salah satu komponen kunci dalam program mutu adalah pengukuran. Pengukuran yang dimaksud adalah analisis terhadap pendidikan dan model pembelajaran.

- i. Program pengembangan mutu dapat dicapai dengan proses yang berkelanjutan, tidak hanya program yang sifatnya singkat, sehingga menghasilkan *output* yang optimal.⁶³

3. Pengembangan Mutu Pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*

Dalam pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* perlu adanya upaya upaya tertentu dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran, salah satunya adalah meningkatkan kualitas SDM atau guru tahfidznya.

Berikut adalah beberapa upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*, antara lain:

- a. *Training upgrading* untuk guru / ustadz ustadzah tahfidz

Program ini biasanya dilakukan dengan kegiatan setoran Al-Qur'an 30 juz, ayat ayat pilihan dan do'a pilihan dengan target tertentu.

- b. Pembinaan sumber daya manusia

Mengadakan program pembinaan rutin untuk peningkatan skill.

- c. Memberikan kajian kesilaman kepada guru tahfidz

Pemberian materi keislaman, meliputi akidah akhlaq, fiqih, materi ke-Al Qur'an-an, dan sebagainya

- d. Meningkatkan kesejahteraan guru tahfidz

Upaya yang benar benar perlu dipertimbangkan oleh lembaga pendidikan adalah meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik,nya,

⁶³ Nana Syaodih Sukmadinata, dkk, *Pengendalian Mutu pendidikan Sekolah Menengah...*, 8-10

karena salah satu keberhasilan pendidikan tergantung kepada tenaga pendiknya.⁶⁴

Berikutnya, untuk mewujudkan pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* maka perlu adanya program yang berorientasi pada peningkatan dan pengembangan peserta didik.

Berikut beberapa bentuk peningkatan dan pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*, antara lain:

a. Memberikan bimbingan penuh pada santri

Sebagai Guru seharusnya mampu untuk memberikan bimbingan penuh terhadap santrinya, sehingga santri yang diampunya dapat belajar dengan baik dan benar.

b. Mengecek buku mutaba'ah / buku monitoring tahfidz santri

Pengecekan terhadap buku monitoring tahfidz ini adalah bertujuan agar guru mengetahui kompetensi santri, dan dapat melakuakn evaluasi yang objektif terhadap kebutuhan pendidikan santri.

c. Mengecek kehadiran santri

Pengecekan dilakukan sesuai absensi yang dipegang guru, tujuannya adalah guru dapat mengawasi dan memantau santrinya dengan maksimal, dan dapat mengetahui santri yang tidak mengikuti pembelajaran.

d. Mengadakan wisuda tahfidz

⁶⁴ Husaini, "Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Hifzh Qur'an Pada Rumah Tahfidz Insan Qur'ani Wonosobo Kabupaten Bener Meriah", (Jurnal manajemen pendidikan islam, Doi: 10.30868/im.v4i01.1128), 2021, 240-242

Adanya wisuda tahfidz diharapkan menjadi motivasi tersendiri bagi santri dan wali santri, sehingga menambah semangat dalam menyelesaikan hafalan qur'annya,

e. Mengadakan lomba antarsantri

Lomba antarsantri bertujuan untuk meningkatkan rasa semangat belajar, dan memotivasi santri untuk dapat mengikuti perlombaan dengan maksimal, sehingga berdampak baik terhadap pembelajaran santri kedepannya.

f. Memberikan penghargaan santri berprestasi

Program ini berfungsi untuk menumbuhkan tingkat keseriusan santri dalam menghafal Al-Qur'an. Santri yang mempunyai predikat baik sebagai berprestasi akan diberikan reward atau penghargaan⁶⁵

Dengan melakukan hal hal di atas, maka siswa akan mengalami peningkatan dan perkembangan dari segi mutu atau kualitas hasil belajar, sehingga program pengembangan ini sebaiknya diterapkan untuk menjaga eksistensi lembaga pendidikan yang sesuai dengan standar pendidikan nasional.

4. Indikator pembelajaran bermutu

Pembelajaran yang berkualitas adalah rangkaian kegiatan pendidikan yang memungkinkan peserta didik mempelajari keterampilan,

⁶⁵Husaini, "Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran", 245-249

pengetahuan, dan sikap tertentu dengan antusias dan menyenangkan serta sesuai dengan tujuan pembelajaran.⁶⁶

Pembelajaran dapat dikatakan bermutu jika siswa dalam proses belajar merasa senang dan nyaman, serta mempunyai hasil yang maksimal sesuai tujuan pembelajaran. Bermutu adalah melebihi standar, artinya jika misalnya standar target pembelajaran adalah memberi pemahaman kepada peserta didik terkait materi ajar saja, tetapi pembelajaran bermutu melebihi standar itu, yakni memberi pemahaman kepada peserta didik terkait materi ajar dengan menyenangkan.

Menurut Mulyasa, pembelajaran bermutu dan bermakna adalah jika pembelajaran dilakukan dengan indikator prosedur sebagai berikut:⁶⁷

a. Terdapat tahap pemanasan dan apersepsi

Tahap ini adalah tahap awal pembelajaran, dimana siswa diajak untuk berpikir terkait materi ajar yang akan disampaikan, memotifasi siswa dengan penyajian metode yang menarik dan menyenangkan, selalu memotivasi siswa dengan bahan ajar yang menarik dan berguna memulai pembelajaran dengan hal yang diketahui siswa serta menggerakkan siswa agar bernafsu mengikuti kegiatan pembelajaran.

b. Adanya tahap eksplorasi

Dalam melakukan kegiatan ini, guru mengarahkan siswa untuk mengenal bahan ajar dan mengaitkannya dengan pengetahuan siswa.

⁶⁶ Dody Wahyudi, "Pemanfaatan Perpustakaan Sekolah untuk Pembelajaran yang Bermutu", Jurnal ilmiah FKIP Universitas Subang, Vol. 4, No. 01, Februari 2018, 7

⁶⁷ Mulyasa, E., *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep Karakteristik, dan Implementasi*, (Bandung: Rodya Karya, 2004), 119

Jadi materi standar yang sudah dipahami siswa kemudian dikaitkan dengan kompetensi baru yang akan diajarkan, dengan tahap pembelajaran ini, siswa akan mempunyai daya tarik dan tingkat keingintahuan terhadap materi yang akan diajarkan guru.

c. Adanya tahap Konsolidasi

Selanjutnya adalah tahap konsolidasi, tujuan tahap ini adalah untuk menarik perhatian siswa dalam pembentukan kompetensi dengan cara mengaitkan materi ajar dengan kehidupan siswa. Pada tahap ini siswa diajak untuk aktif dalam pemecahan masalah (*problem Solving*) dan juga menekankan materi ajar dengan kehidupan siswa, sehingga siswa secara mandiri dapat mengetahui kompetensi baru yang diajarkan guru.

d. Adanya tahap pembentukan kompetensi, sikap, dan perilaku

Pada tahap ini, guru mendorong siswa untuk menerapkan konsep kompetensi dengan kehidupan sehari-hari dengan cara menerapkan pembelajaran langsung dalam rangka membangun kompetensi, sikap dan perilaku peserta didik. Selain itu juga perlu penggunaan metodologi pembelajaran yang paling tepat agar siswa merasa tertarik dan senang untuk mengikuti kegiatan belajar mengajar.

e. Adanya tahap penilaian formatif

Tahap terakhir yang harus guru lakukan dalam rangka mencapai pembelajaran bermutu adalah melakukan penilaian formatif. Pada tahap ini guru harus mampu menganalisis hasil belajar siswa dan mengetahui

kelemahan siswa, sehingga siswa dapat merasakan pemecahan masalah dan kemudahan yang diberikan oleh guru.

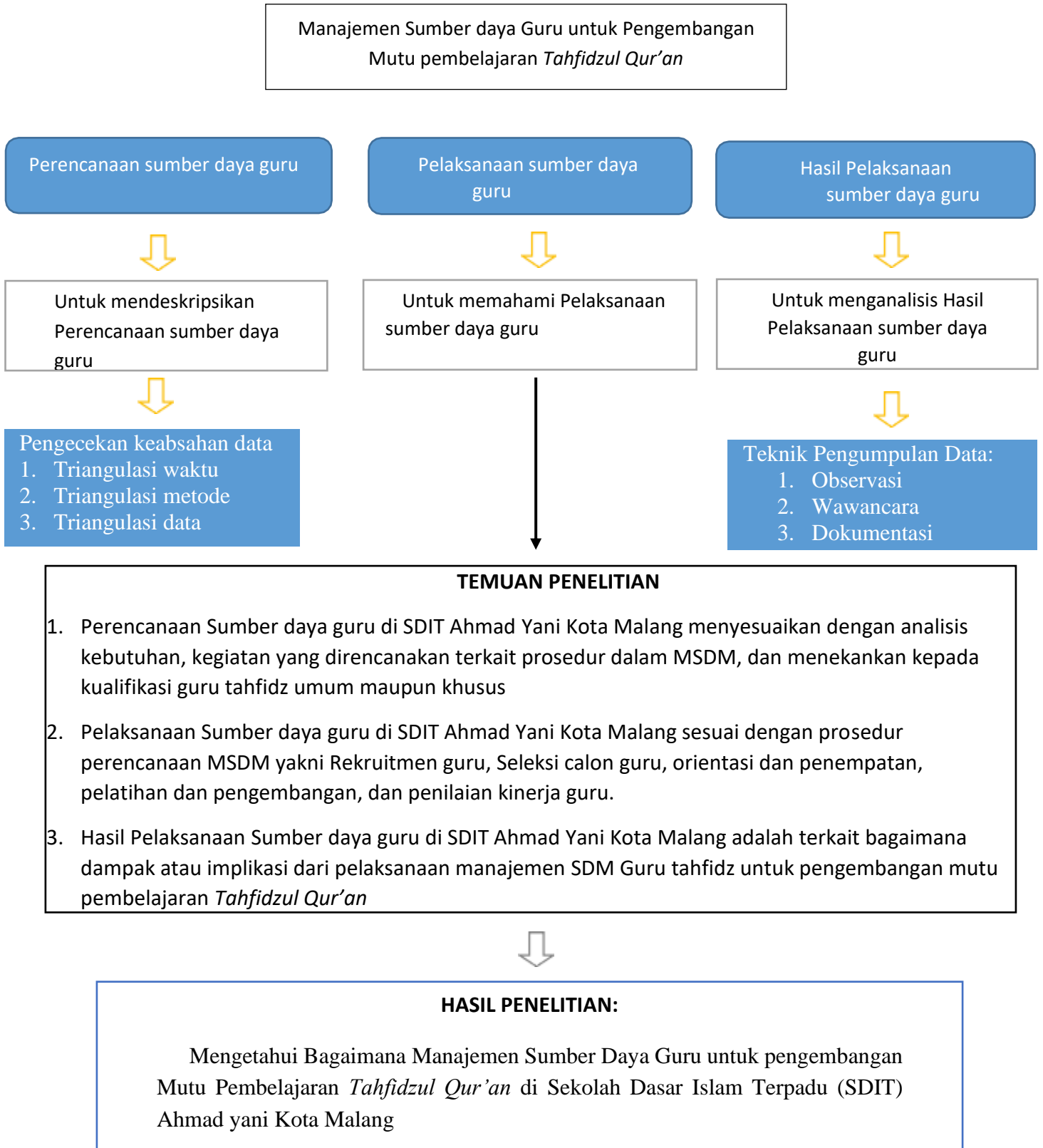
Selain itu, terdapat beberapa komponen peningkatan mutu pembelajaran, yang memungkinkan dalam pencapaian indikator mutu pembelajaran. Komponen peningkatan mutu pembelajaran tersebut antara lain:⁶⁸

- a. Penampilan guru; komponen peningkatan mutu pembelajaran adalah termasuk penampilan guru, guru adalah contoh bagi muridnya, guru harus berpenampilan yang benar-benar menggambarkan kemampuan, keterampilan dan sikapnya yang patut ditiru siswanya.
- b. Penguasaan materi atau kurikulum; penguasaan atas materi yang akan diajarkan kepada siswanya adalah sudah mutlak diterapkan guru, kunci pembelajaran bermutu adalah bergantung pada bagaimana guru menyampaikan materi dan penerimaan materi atas siswanya pada kegiatan belajar mengajar.
- c. Pendayagunaan alat/fasilitas; Guru harusnya mampu untuk menyelenggarakan pembelajaran yang efektif dan efisien, sehingga dalam pembelajaran sudah menjadi kewajiban guru untuk mendayagunakan fasilitas dan alat dalam menunjang proses pembelajaran.

⁶⁸ Siti Arpah, Peran dan fungsi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran, Vol. 9. No. 1, Maret 201, 5

- d. Penyelenggaraan pembelajaran dan evaluasi; kualitas pembelajaran ditentukan oleh bagaimana guru menyelenggarakan pembelajaran dan pengevaluasian terhadap proses pembelajaran maupun hasil belajar siswanya. Oleh karena itu dalam upaya mencapai pembelajaran yang bermutu, guru harus mampu dalam mengimplementasikan komponen tersebut sehingga dampaknya akan tercapai tujuan pembelajaran yang optimal dan bermutu.

C. Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif, yakni menggunakan suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan dan fenomena yang sebenarnya. Proses penelitian melibatkan pertanyaan dan prosedur yang disusun, mengumpulkan data menurut peneliti sesuai keadaan di lapangan, menganalisis data induktif, mengelola data menjadi tema umum. Laporan tertulis menggunakan metode ini memiliki struktur penulisan yang fleksibel.⁶⁹ Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat holistik, artinya proses memahami kondisi dan keadaan tentang apa yang dialami peneliti dengan pemanfaatan berbagai metode alamiah.⁷⁰

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang bermaksud untuk mengungkap dan memperoleh informasi dari penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian dengan lebih mendalam.⁷¹ Penelitian kualitatif cenderung menggunakan analisis, dengan berdasarkan kepada landasan teori agar fokus penelitian sesuai fakta yang didapatkan ketika penelitian di lapangan. Landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran penelitian dan hasil sesuai metode kualitatif yang digunakan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan pengembangan guru tahfidz untuk pengembangan mutu

⁶⁹ John W Cresswell, *Research Design edisi 4*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 245

⁷⁰ Lexy J. Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif*; (Bandung: Remaja Kerta Karya, 1998), 6.

⁷¹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2006), 35.

pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani. Alasan penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini adalah, peneliti dapat mendapatkan informasi secara detail dan menyeluruh dari hasil penelitian di lapangan.

B. Kehadiran peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, yakni melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai bukti hasil dan data penelitian. Oleh karena itu, peneliti ingin langsung mengetahui terkait pengembangan sumber daya guru di lokasi penelitian dan dilaksanakan secara efektif, objektif dan sesuai etika penelitian, sehingga diperoleh data yang relevan dan berkualitas dan sesuai antara peneliti dengan fakta pada lokasi penelitian. Kehadiran peneliti pada lokasi penelitian ini adalah dalam rangka memahami terkait Manajemen sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani Kota Malang.

C. Latar Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SDIT Ahmad Yani Kota Malang yang berada di Jalan Kahuripan, No. 12, Kelurahan Klojen, Kecamatan Klojen, Kota Malang. peneliti memilih lokasi penelitian tersebut karena pada lembaga pendidikan tersebut sudah mendapatkan akreditasi dengan predikat A, yakni sangat baik, termasuk dengan program *Tahfidzul Qur'an* di dalamnya dengan beberapa prestasi yang ada. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut yang berfokus pada manajemen pengembangan sumber daya guru tahfidz untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*.

D. Data dan Sumber Data

Data adalah segala bentuk informasi yang berkaitan dengan fokus penelitian. Sedangkan sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh.⁷²

Data terbagi menjadi dua jenis yakni data primer dan data Sekunder.

1. Data primer; yakni data yang langsung didapatkan peneliti dari sumber pertamanya.⁷³ Data primer didapatkan oleh peneliti melewati proses pengambilan data secara langsung, dalam penelitian kualitatif data primer dapat berbentuk hasil wawancara kepada informan. Data primer yang didapatkan peneliti di SDIT Ahmad Yani berasal dari hasil wawancara kepada Kepala Sekolah, waka kurikulum dan keagamaan, koordinator bidang tahfidz, dan guru aktif, produktif dan normatif.
2. Data Sekunder; yakni data yang digunakan sebagai pendukung data primer. Data sekunder didapatkan secara tidak langsung, misalkan melewati orang lain atau berbentuk dokumen.⁷⁴ Sumber data sekunder yang didapatkan peneliti berasal dari bukti dokumen hasil penelitian pada SDIT Ahmad yani Kota Malang.

Tabel 3.1

Data dan Sumber Data

NO	Fokus penelitian	Data primer	Data Sekunder
1.	Perencanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran <i>Tahfidzul</i>	Diperoleh secara langsung melalui wawancara dan observasi. Data	Data pendukung yang berkaitan dengan bagaimana Perencanaan sumber daya guru untuk

⁷² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 29,

⁷³ Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 1987), 9.

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 187

	<i>Qur'an</i> di Sekolah Islam Dasar Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang	primer ini diambil dari proses wawancara dengan kepala sekolah, waka keagamaan, koordinator bidang <i>ummi</i> dan <i>tahfidz</i> serta guru yang aktif mengajar di SDIT Ahmad Yani Kota Malang	pengembangan mutu pembelajaran <i>Tahfidzul Qur'an</i> di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, dapat dalam bentuk dokumen atau file.
2.	Pelaksanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran <i>Tahfidzul Qur'an</i> di Sekolah Islam Dasar Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang	Diperoleh secara langsung melalui wawancara dan observasi. Data primer ini diambil dari proses wawancara dengan kepala sekolah, waka keagamaan, koordinator bidang <i>ummi</i> dan <i>tahfidz</i> serta guru yang aktif mengajar di SDIT Ahmad Yani Kota Malang	Data pendukung yang berkaitan dengan bagaimana Pelaksanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran <i>Tahfidzul Qur'an</i> di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, dapat dalam bentuk dokumen atau file.
3.	Hasil penerapan manajemen sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran <i>Tahfidzul Qur'an</i> di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang	Diperoleh secara langsung melalui wawancara dan observasi. Data primer ini diambil dari proses wawancara dengan kepala sekolah, waka keagamaan, koordinator bidang <i>ummi</i> dan <i>tahfidz</i> serta guru yang aktif mengajar di SDIT Ahmad Yani Kota Malang	Data pendukung yang berkaitan dengan bagaimana hasil penerapan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran <i>Tahfidzul Qur'an</i> di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, dapat dalam bentuk dokumen atau file.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara peneliti untuk mengumpulkan data. Untuk mendapatkan data yang sesuai dengan fakta di lapangan yakni terkait Manajemen Sumber daya Guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*, maka perlu dilakukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi

Observasi dalam penelitian Kualitatif adalah suatu aktifitas ketika peneliti turun ke lokasi penelitian untuk mengamati kegiatan dan aktivitas subjek dan objek pada lokasi penelitian. Dalam melakukan proses pengamatan ini, peneliti dapat mengajukan pertanyaan umum terkait masalah yang diteliti. Observasi pada umumnya membebaskan peneliti untuk mengajukan pertanyaan terkait dan partisipan menjawab dengan pandangan masing-masing.⁷⁵

Peneliti menggunakan teknik penelitian observasi untuk melakukan pengamatan pada saat pelaksanaan sumber daya guru, aktivitas guru dan kegiatan pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* yang ada di SDIT Ahmad Yani Kota Malang.

2. Wawancara

Wawancara dalam penelitian Kualitatif adalah aktivitas peneliti untuk menggali data lewat proses tanya jawab secara *face to face*, yakni wawancara berhadap-hadapan. Wawancara memerlukan data pertanyaan

⁷⁵ John W Cresswell, *Research Design edisi 4*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 254

secara sistematis dan dalam pengimplementasiannya terbuka dan dirancang untuk memunculkan pandangan dan gagasan dari partisipan.⁷⁶

Peneliti menggunakan teknik wawancara ini untuk menggali informasi terkait perencanaan, pelaksanaan dan hasil penerapan manajemen sumber daya guru. Wawancara dilakukan peneliti kepada kepala sekolah, waka bidang keagamaan, koordinator bidang *tahfidz* dan *ummi*, serta guru yang masih aktif mengajar pada program *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani Kota Malang

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan peneliti dalam rangka pengumpulan data berupa dokumen-dokumen kualitatif. Dokumen ini dapat berupa dokumen publik, misalnya koran, tabloid, laporan kantor. Selain itu juga terdapat dokumen privat, yakni surat, e-mail, dll. Dokumentasi juga dapat berbentuk hasil foto, objek penelitian, rekaman suara/video dan sebagainya.⁷⁷

Pengumpulan data dengan teknik dokumentasi dapat dilakukan peneliti dengan pengambilan gambar foto dan dokumen terkait proses manajemen Sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani, khususnya pada program *Tahfidzul Qur'an*

F. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis dalam upaya untuk memperoleh kesimpulan dan dapat mudah

⁷⁶ John W Cresswell, *Research*, 254

⁷⁷ John W Cresswell, *Research*, 255

dipahami dan diinformasikan kepada orang lain.⁷⁸ Analisis data memungkinkan peneliti untuk mendapatkan dan mengolah data yang sesuai dengan fakta di lapangan. Analisis data terdiri dari tiga alur yakni, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

1. Reduksi Data

Alur pertama adalah reduksi data. Reduksi data sebuah bentuk analisis yang terfokus kepada pokok permasalahan, di mana kesimpulan datanya adalah dapat digambarkan dan diverifikasikan.⁷⁹ Reduksi data menajamkan, menfokuskan, mengarahkan dan menggolongkan serta membuang yang tidak perlu, sehingga data yang diperoleh terfokus kepada rumusan masalah atau fokus penelitiannya. Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti mereduksi data dan memfokuskannya sesuai fokus penelitian.

2. Penyajian data

Pembahasan terkait analisis data, tahap yang perlu dilakukan adalah penyajian data, yakni membatasi data penelitian sebagai sekumpulan informasi yang tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Dengan teknik analisis data ini, peneliti dapat mengetahui, apa yang akan dilakukannya terhadap data tersebut, apakah peneliti akan mengambil kesimpulan dengan benar atau peneliti akan terus melakukan analisis sampai dapat menarik kesimpulan yang sesuai dengan kajian penelitian.

⁷⁸ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 334.

⁷⁹ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 130.

3. Verifikasi dan penarikan Kesimpulan

Tahap akhir dari analisis data adalah proses verifikasi atau validasi dan penarikan kesimpulan. Verifikasi dan penarikan kesimpulan hanya merupakan bagian dari kegiatan konfigurasi yang utuh. Penarikan kesimpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian /rumusan masalah dan disajikan dalam bentuk deskriptif.⁸⁰ Setelah peneliti melakukan pengkajian terhadap penelitian dan memahami sumber datanya, maka akan dilakukan verifikasi dan penarikan kesimpulan akhir.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Dalam melakukan penelitian kualitatif, pengecekan keabsahan data adalah suatu proses yang wajib dilakukan. Oleh karena itu, peneliti menggunakan metode triangulasi untuk memastikan data sesuai dengan sumber penelitian

1. Triangulasi sumber

Metode Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan data yang diambil dari sumber yang satu dengan lain. Dalam pengaplikasian metode ini, peneliti dapat membandingkan hasil informasi dari wawancara sumber satu dengan informasi dari sumber wawancara lainnya.

2. Triangulasi metode

Triangulasi metode dapat dilakukan dengan cara mengecek data dari sumber yang sama, namun dengan teknik yang berbeda. Dalam pengaplikasian

⁸⁰ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 212.

metode ini, peneliti dapat membandingkan data informasi dari hasil wawancara dengan data informasi dari hasil observasi.⁸¹

3. Triangulasi Data

Metode pengecekan keabsahan data ini dilakukan dengan cara peneliti mendatangi setiap informasi yang telah diwawancarai untuk kemudian melakukan koreksi atau cek ulang terhadap data yang sudah didapatkan sebelumnya. Triangulasi data memungkinkan peneliti mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan kebenarannya di lapangan.

4. Triangulasi teori

Triangulasi teori adalah penggunaan sejumlah perspektif atau beberapa teori untuk menafsirkan seperangkat data. Teori yang dipakai adalah berkaitan dengan permasalahan di dalam penelitian, sehingga menghasilkan data penelitian yang faktual.

⁸¹ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, 219

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Sejarah berdirinya Sekolah Dasar Islam terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang

SD Islam Terpadu Ahmad Yani adalah lembaga pendidikan dasar di bawah naungan Yayasan Masjid Jendral Ahmad Yani yang terletak di Jl. Kahuripan No. 12 Kota Malang didirikan oleh Pengurus Yayasan Masjid Jendral Ahmad Yani pada periode 2007-2012

Pada awalnya, diadakan rapat yang dipimpin oleh Bapak Drs. Nur Rochemat (Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan SMP Negeri 18 Kota Malang) selaku Ketua Bidang Pendidikan Yayasan Masjid Jendral Ahmad Yani. Rapat perdana yang dilaksanakan awal bulan September 2007 tersebut dihadiri oleh Pembina Yayasan (sekretaris), Ketua Yayasan, Ketua Bidang Pendidikan Yayasan, Kepala SMA Jendral Ahmad Yani (Bendahara Yayasan), Perwakilan Ta'mir Masjid Jendral Ahmad Yani, Kepala TPQ Ahmad Yani dan Staf Akademik LBB Terpadu Forum Guru Kota Malang, dengan agenda membahas Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Yayasan terkait program pendirian sekolah dasar, sekaligus pembentukan kepanitiaan.

Hasil rapat diputuskan penunjukan salah satu staf Akademik LBB Terpadu Forum Guru Kota Malang untuk menjadi koordinator pelaksana

program pendirian sekolah dasar beserta kegiatan pendukungnya. Selanjutnya, diadakan rapat kedua untuk membahas perencanaan kegiatan pendukung pendirian sekolah dasar diantaranya penentuan nama sekolah, pembuatan logo sekolah, brosur, spanduk/umbul-umbul dan lomba mewarna tingkat TK se-Malang Raya. Tanggal 1 Maret 2008 diadakan Lomba mewarna tingkat TK se Malang raya dengan jumlah peserta “2006” peserta dari “75 TK” dari 5 Kecamatan Kota Malang dan beberapa sekolah dari Kabupaten Malang.

Hingga akhirnya diresmikan SD Islam Terpadu Ahmad Yani pada tanggal 11 Juli 2008 oleh Kepala UPT Kecamatan Klojen dan Sebagai nahkoda awal diamanahkan kepada Sekretaris Yayasan Masjid Jendral Ahmad Yani sekaligus sebagai Kepala Sekolah periode 2008-2014.

Pendaftaran Peserta didik baru sistem inden (Bulan April 2008) dilakukan dalam kurun waktu 12 hari, masih diperoleh 6 peserta didik. Panitia melakukan berbagai upaya, diantaranya dengan memperpanjang waktu pendaftaran sampai akhirnya pada Bulan Juni 2008 mendapatkan 34 peserta didik sebagai angkatan pertama SDIT Ahmad Yani.

Film Laskar Pelangi dengan 10 peserta didik yang sekolah di sebuah pulau Bangka Belitung menginspirasi munculnya istilah SITAYA. Angkatan pertama yang kita kenal dengan istilah “Angkatan Pejuang Tangguh Sekolah Islam” atau “Laskar Sitaya”. Istilah Sitaya merupakan akronim dari SD Islam Terpadu Ahmad Yani yang dipopulerkan sejak tahun 2014.

2. Visi dan Misi SDIT Ahmad Yani Malang

a. Visi

“Unggul Dalam Prestasi, Luhur Budi Pekerti”

b. Misi

- 1) Mengembangkan dan mengaplikasikan budaya berkarakter di rumah, sekolah, dan masyarakat.
- 2) Mengembangkan kultur sekolah yang berdasarkan Imtaq untuk menguasai IPTEK
- 3) Mengembangkan iklim pembelajaran yang aktif, efektif, menyentuh, dan menyenangkan.
- 4) Menyelenggarakan manajemen sekolah efektif, partisipatoris, transparan, dan akuntabel.
- 5) Mengembangkan cinta lingkungan serta protokol kebersihan dan kesehatan.

3. Keadaan Peserta Didik di SDIT Ahmad Yani Malang

Secara keseluruhan peserta didik di SDIT Ahmad Yani Malang berjumlah 329 orang. Dengan rincian jumlah peserta didik berjenis kelamin laki-laki berjumlah 192, dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 137. Dengan jumlah peserta didik sebanyak 329, SDIT Ahmad Yani Malang memiliki rombel atau rombongan belajar sebanyak 14 rombel. Berikut jumlah dan keterangan peserta didik dan rombel di SDIT Ahmad Yani Malang

Tabel 4.1

Keadaan Peserta Didik di SDIT Ahmad Yani Malang

No.	Kelas	LK	PR	Jumlah
1.	1A	17	10	27
2.	1B	17	10	27
3.	2A	16	9	25
4.	2B	15	10	25
5.	2C	15	9	24
6.	3A	13	8	21
7.	3B	12	8	20
8.	3C	13	7	20
9.	4A	15	9	24
10.	4B	15	8	23
11.	5A	10	13	23
12.	5B	11	12	23
13.	6A	15	9	24
14.	6B	14	9	23
Total				329

4. Keadaan Guru Sekolah di SDIT Ahmad Yani Malang

Berikut daftar guru Sekolah di SDIT Ahmad Yani Malang, Tahun Pelajaran 2021-2022

Tabel 4.2

Daftar Guru Sekolah SDIT Ahmad Yani Malang

No	Nama	Tugas Mengajar
1	M. Syafi'i, M.Si	Waka Sarpras dan Kelembagaan, Guru MaPel
2	M. Muflihun Y.R, S.Pd	Waka Keislaman, Guru MaPel
3	Ida Amaliah F, S.Pd., M.Pd	Waka Kurikulum, Guru MaPel
4	Hasan Albana, M.Pd	Waka Kesiswaan dan Humas, Guru MaPel
5	Ahmad Mahbub, S.Ag	Guru MaPel
6	Anggeh Kartika Sari, S.Pd	Guru Kelas
7	Fitri Hidayati, S.Pd	Guru Kelas
8	Iftakhul K. J, S.Pd	Guru Kelas
9	Rizka Ditta Anggraeni, S.Pd	Pustakawan
10	Naimatun Nisak, S.Pd I	Guru Kelas
11	Rena Dwi R, S.Pd	Guru MaPel
12	Riska Arum, S.Pd	Guru Kelas
13	Roro Ajeng, M.Pd	Guru Kelas
14	Yuli Mulyaningsih, S.Pd	Guru Kelas
15	Jihan Mutiara Zuhroh Safrada Syaifuddin, S.Pd	Guru Kelas
16	Hindriyani Wulansuci, S.Pd	Guru Kelas

17	Hikmah Setyowati, S.Pd.I	Guru MaPel
18	Elwi Nailul Muna, M.Pd	Guru MaPel
19	Laili Nur Rohmah, S.Pd	Guru MaPel
20	Nur Rabiul Saningtyas, S.Pd	Guru Kelas
21	Anies Purmawati, S.Pd	Guru Kelas
22	Latifah, S.Pd	Guru MaPel
23	Farhana, S.Pd	Guru Kelas
24	Fitri Nurul Afidah, S.Pd	Guru MaPel
25	Latifa Fitriani, S.Pd	Guru Kelas
26	Muhammad Pujiono, S.Pd	Guru MaPel
27	Nabila Mutiara Bilqis, S.Pd	Guru MaPel
28	Roshydatul Istiqomah, S.Pd	Guru Kelas

5. Keadaan Guru Ummi dan Tahfidz di SDIT Ahmad Yani Malang

Berikut daftar guru Ummi dan Tahfidz di SDIT Ahmad Yani Malang,

Tahun Pelajaran 2021-2022

Tabel 4.3

Daftar Guru Ummi dan Tahfidz SDIT Ahmad Yani Malang

No	Nama	Jabatan
1	Mar'atuz Zahroh	Guru UMMI
2	Asmaul Khusna	Guru UMMI
3	Putri Candra Lestari	Guru UMMI

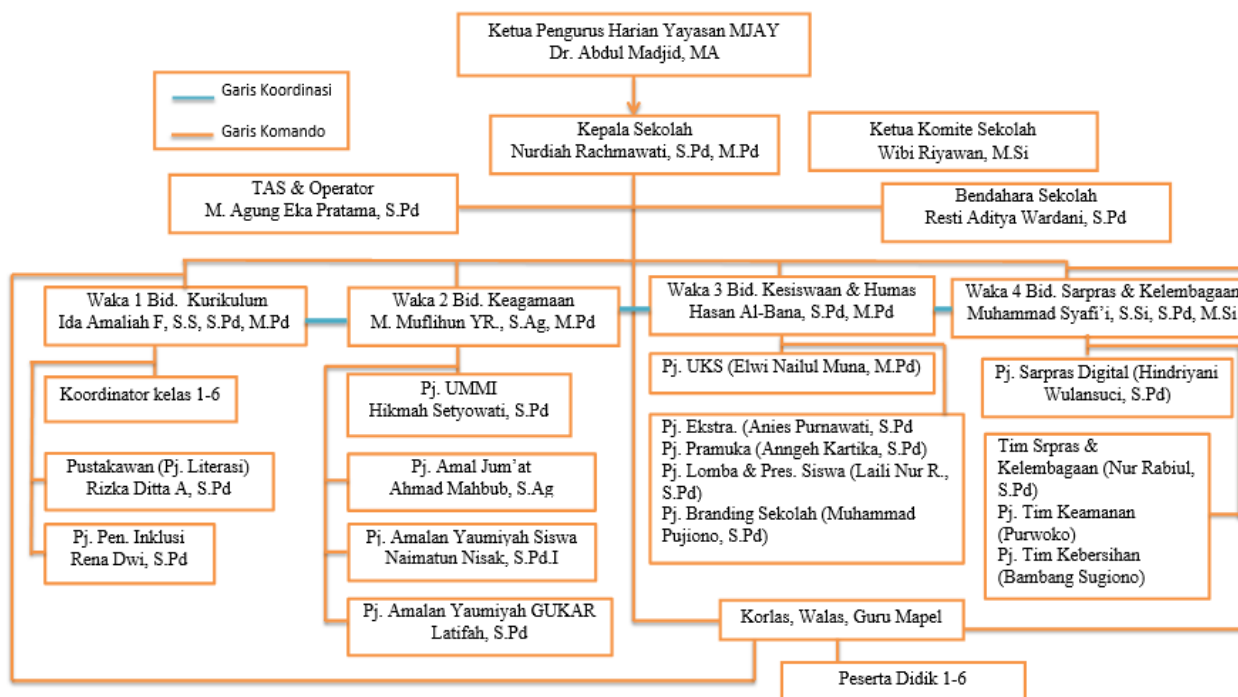
4	Lilik Poernaningsih	Guru UMMI
5	Madinatul Munawaroh	Guru UMMI
6	Budi Hartono	Guru UMMI
7	Luluk Mamlu'ah	Guru UMMI
8	Diah Maslukhah	Guru UMMI
9	Ifanisyafiq	Guru UMMI
10	Agustina Ayu Wardhani	Guru UMMI
11	Iin Dewi A	Guru UMMI
12	Abd. Rohman	Guru UMMI
13	Maria Ulfa	Guru UMMI
14	Abdul Rohman	Guru UMMI
15	Rizky Dini Rahmawati	Guru Tahfidz
16	Arum Dwi Lestari	Guru Tahfidz
17	Agustini Ayu Wardhana	Guru Tahfidz
18	Rosydah Wafi Alam	Guru Tahfidz
19	Fachriani Kartika Rosa	Guru Tahfidz
20	Dwi Dewi Yuniari	Guru Tahfidz
21	Ananda Risqi Amalyah	Guru Tahfidz
22	Darti	Guru Tahfidz
23	Latifatus Sa'diyah	Guru Tahfidz
24	Siti Fatonah	Guru Tahfidz
25	Miftachul Jannah	Guru Tahfidz

26	Rafly Affandy	Guru Tahfidz
27	Rizki Jumadil Putra	Guru Tahfidz
28	Faradina	Guru Tahfidz
29	Putri Hidayatus	Guru Tahfidz

6. Struktur Organisasi SDIT Ahmad Yani Kota Malang

Gambar 4.1

Daftar Guru Ummi dan Tahfidz SDIT Ahmad Yani Malang



55

7. Program Ummi dan Tafidzul Qur'an SDIT Ahmad Yani Kota Malang

Program Ummi dan *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani adalah program wajib yang bertujuan untuk menfasitasi peserta didik untuk

mempelajari Al-Qur'an dengan baik dan benar. Program ummi adalah program belajar membaca Al-Qur'an dengan metode ummi, di mana SDIT Ahmad Yani Kota Malang bekerja sama dengan lembaga Ummi Fondation Malang untuk menjalankan program belajar membaca Al-Qur'an tersebut. Di samping itu terdapat juga program *Tahfidzul Qur'an* yang sama-sama diatur oleh Ummi Fondation Malang, mulai dari sistem pembelajaran, tenaga pendidik Al-Qur'an, perencanaan sampai evaluasi pengajaran.

Khususnya pada program *Tahfidzul Qur'an* yang manajerialnya diatur oleh lembaga Ummi Fondation Malang sudah berjalan 2 tahun yakni mulai tahun 2020, sehingga antara program tartil ummi dengan program tahfidz yang ada di SDIT Ahmad Yani Kota Malang saling berkisambungan. Pada Program ummi dan tahfidz dikoordinir oleh Ustadzah Mar'atuz Zahroh, S.M. dengan tanggung jawab langsung kepada kepala sekolah. Namun untuk manajemen program ummi dan tahfidz saling berkoordinasi dengan waka keislaman dan tentunya dengan lembaga Ummi Fondation Malang

B. Hasil Penelitian

1. Perencanaan Sumber Daya Guru untuk Pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang

Perencanaan sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani adalah terkait bagaimana sekolah merencanakan calon guru, pemberdayaan guru,

pelatihan dan pengembangan kompetensi guru sampai pada evaluasi kinerjanya. Perencanaan sumber daya guru sangat penting dilakukan, karena guru yang dimanaj dengan baik akan berdampak pada efektifitas pembelajaran di sekolah. Semakin baik guru diberdayakan maka semakin baik pula mutu pembelajaran yang diperoleh sekolah, sehingga peserta didik akan memperoleh ilmu dengan maksimal.

Perencanaan sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani mencakup bagaimana guru masuk di sekolah sampai keluar. Mulai dari rekrutmen guru, seleksi guru, orientasi dan penempatan guru, platihan dan pengembangan guru, dan evaluasi penilaian kinerja gurunya, khususnya guru yang mengajar pada program *tahfidz*. Untuk mengetahui bagaimana merencanakan sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, maka peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

Berdasarkan pengamatan peneliti, dalam perencanaan sumber daya guru tahfidz secara garis besar adalah pembaharuan sistem perekrutan guru, yakni terhitung sejak tahun 2020 saat bekerja sama dengan Ummi Fondation Malang, terdapat manajemen guru baru yakni kualifikasi harus mempunyai hafalan Qur'an. Hal ini mengingat sebelum tahun 2020 belum ada guru yang kualifikasi dan latar belakang tahfidz, sehingga perlu terdapat perencanaan dalam hal kualifikasi guru atau kriteria guru tahfidz yang akan mengajar di SDIT Ahmad Yani Malang, sedangkan untuk perencanaan rutin

dilaksanakan dengan rapat menjelang akhir tahun bersama kepala sekolah, waka kesialaman dan koordinator bidang tahfidz dan Ummi.⁸²

Selain, peneliti mengamati langsung di SDIT Ahmad Yani, peneliti juga melakukan wawancara untuk menggali lebih dalam data tentang perencanaan. Wawancara dilakukan oleh peneliti kepada lima (5) informan, yakni sebagai berikut

Tabel 4.4
Narasumber Wawancara

No.	Nama Narasumber	Jabatan
1	Nurdiah Rachmawati, S.Pd, M.Pd	Kepala Sekolah
2	M. Muflihun YR., S.Ag, M.Pd	Waka 2 Bid. Keislaman
3	Mar'atuz Zahroh, S.M.	Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz
4	M. Agung Eka Pratama, S.Pd	Kepala TU Sekolah
5.	Rafly Affandy, S.Pd	Guru Tahfidz

Pada tahap perencanaan sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, khususnya guru ummi dan tahfidz sangat mengedepankan kualitas demi efektifitas pembelajarannya. Dibuktikan dengan latar belakang berdirinya program tahfidz di SDIT Ahmad Yani, terkait latar belakang tersebut dikemukakan oleh kepala sekoah SDIT Ahmad Yani Kota Malang, yakni sebagai berikut:

“...pada awalnya saya menjabat di sini, sudah ada program tahfidz, namun ketika saya analisis program tahfidz di sini kurang maksimal karena berbeda metode dengan belajar wur’annya. Untuk metode

⁸² Hasil observasi perencanaan sumber daya guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada Tanggal 15 maret 2022

belajar qur'an di sini menggunakan metode Ummi, namun untuk program tahfidz menggunakan metode Rutaba, sehingga bisa dibilang programnya kurang sinkron, sehingga setelah direcanakan dengan baik, mulai tahun 2020, untuk program tahfidz menggunakan metode ummi, sama seperti metode tartil blajar qur'annya, sehingga antara keduanya saling berhubungan dan sinkron...⁸³

Jadi, diperbaikinya program tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang adalah atas dasar efektifitas pembelajaran, antara program tartil Ummi dengan tahfidz sanling berkesinambungan dan dampaknya adalah mutu pembelajaran tahfidz dinilai akan menjadi baik lagi.

Selanjutnya adalah terkait perencanaan sumber daya guru sekolah, yakni terkait bagaimana perencanaan rekrutmen guru, waktu dan orang yang terlibat, beliau memaparkan sebagai berikut:

“...untuk perencanaan sumber daya guru, yang penting adalah merencanakan manajemen guru yang awalnya kualifikasi guru tartil biasa, kemudian jadi ada guru tahfidz, yang mempunyai minimal hafalan, namun untuk perencanaan rutin disesuaikan dengan kebutuhan, kebutuhan tersebut sebelumnya kita analisis lewat rapat menuju akhir tahun pelajaran lewat rapat kerja antara kepala sekolah dengan koordinator bidang kurikulum. Analisisnya jika kelas bertambah maka memerlukan guru, jika kelas berkurang maka kita berdayakan gurunya, misalnya ditugaska pada pendampingan kelas, mungkin sebagai penanggungjawab, literasi dan sebagainya...”⁸⁴

Berdasarkan paparan data tersebut, dapat dipahami bahwasannya perenanaan sumber daya guru sekolah di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, disesuaikan dengan kebutuhan, jika kurang, maka perlu melakukan perekrutan guru. namun jika lebih, maka perlu melakukan pemberdayaan guru, perencanaannya pun dilakukan setiap menuju akhir tahun pelajaran,

⁸³ Wawancara dengan ustadzah Nurdiah Rachmawati selaku kepala sekolah SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 23 maret 2022 pukul 08.30 WIB

⁸⁴ Wawancara dengan kepala sekolah SDIT Ahmad Yani Kota Malang, *ibid*

yakni dengan menyeenggarakan rapat dengan kepala sekolah bersama koordinator bidang kurikulum sekolah

Perencanaan guru tahfidz mempunyai prosedur tersendiri, dalam hal ini disampaikan oleh ustadzah Mar'atus Zahroh, yakni selaku Koordinator bidang ummi dan tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang. perencanaan sumber daya guru tahfidz menurut pemaparan beliau adalah sebagai berikut:

“...perencanaan guru tahfidz yang terpenting adalah merencanakan manajemen guru yang awalnya kualifikasi guru tartil biasa, kemudian jadi ada guru tahfidz, yang mempunyai minimal hafalan, mengingat kita tahun 2020 baru ganti dari rutaba ke ummi, untuk kualifikasi calon guru adalah guru harus sudah tersertifikasi ummi, kemudian dapat menyesuaikan waktunya dengan sekolah, mempunyai komitmen, mampu terkait keterampilannya dalam mengajar dan yang paling penting adalah calon guru tahfidz harus mempunyai hafalan Qur'an minimal 1 juz...”⁸⁵

Jadi, perencanaan sumber daya guru ini dilatar belakangi karena sebelum tahun 2020 saat bekerja sama dengan metode belajar Rutaba untuk kualifikasi guru tahfidz belum maksimal, dengan artian tidak ada persyaratan harus hafal Qur'an minimal 1 juz. Namun kemudian ada upaya untuk merencanakan sumber daya guru yakni dengan bekerja sama dengan ummi foundation Malang dan memperbarui sistem manajemen sumber daya guru tahfidz. Sehingga untuk perencanaan guru tahfidznya adalah harus sudah sertifikasi program ummi, memiliki komitmen, bisa kondisional waktu, mampu mengajar, juga yang penting harus mempunyai hafalan

⁸⁵ Wawancara dengan ustadzah Mar'atus Zahroh selaku Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 15 maret 2022 pukul 13.15 WIB

Qur'an minimal 1 juz. Hal ini juga senada dengan yang dituturkan oleh waka keislaman terkait persyaratan guru tahfidz, yakni sebagai berikut:

“... untuk kualifikasi dan persyaratan umum guru tahfidz itu yang penting adalah sudah tersertifikasi metode ummi, namun untuk kewenangan mencari gurunya kita serahkan ke lembaga UMMI Fondation, karena program tahfidznya, kita sama sama berkerja sama dengan Ummi, artinya kriteria gurunya harus mengikuti ummi...”⁸⁶

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwasannya untuk kualifikasi dari calon guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang adalah menyesuaikan dengan kriteria dari Ummi Fondation, namun tetap untuk kualifikasi khususnya adalah harus mempunyai hafalan Qur'an minimal 1 juz.

Selanjutnya, adalah terkait alur atau prosedur perencanaan manajemen sumber daya guru tahfidz, terkait hal ini disampaikan oleh koordinator bidang ummi dan tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang, beliau menuturkan:

“...alur perencanaannya yang pertama dimulai dari menganalisis kebutuhan guru tahfidz, kita lakukan rapat kerja dengan waka keislaman pada akhir semester, jadi kita analisis sekalian kita merencanakan kurikulum juga. Setelah itu, jika dinilai membutuhkan guru maka saya selaku koordinator melaporkan kepada waka keislaman, lalu dari waka keislaman akan dilaporkan langsung menuju kepala sekolah, jika kebutuhan untuk mencari guru baru disetujui kepala sekolah, baru saya melaporkan kepada Supervisor Ummi Malang, bahwasannya kita perlu guru, nanti dari lembaga Ummi Malang yang akan mencari gurunya, terkait perencanaan seperti itu...”⁸⁷

⁸⁶ Wawancara dengan ustadzah Muflihun selaku Waka Keislaman SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 17 maret 2022 pukul 10.18 WIB

⁸⁷ Wawancara dengan Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz, *Op.cit*

Jadi, berdasarkan penjelasan dari koordinator bagian Ummi dan Tahfidz, untuk alur perencanaan sumber daya guru tahfidz adalah dengan melakukan rapat kerja pada akhir semester dengan waka keislaman, tujuannya adalah untuk menganalisis kebutuhan guru, kemudian jika membutuhkan guru baru, koordinator menyampaikan kepada Lembaga Ummi Fondation, tentunya dengan persetujuan Kepala sekolah terlebih dahulu, setelah itu calon guru akan disesuaikan dengan kriteria dari Lembaga Ummi Fondation, seperti yang dijelaskan di awal.

Selanjutnya, terkait apa saja yang perlu direncanakan dalam manajemen sumber daya guru, beliau menambahkan:

“...kami juga ada tahapan mas, yang nantinya pasti akan kami laksanakan untuk calon guru tersebut, tahapan yang perlu direncanakan adalah terkait bagaimana rekrutmen gurunya, seleksi gurunya, penempatan kelasnya, program pembinaan, kami ada program pembinaan untuk menjaga dan meningkatkan skill guru guru sama penilaian kinerja itu, kita ada KKG...”⁸⁸

Jadi, terkait apa saja yang akan dilakukan pada manajemen sumber daya guru tahfiz di SDIT Ahmad yani adalah terkait rekrutmen, seleksi, penempatan, pembinaan, dan penilaian kinerja.

- a. Rekrutmen; disesuaikan dengan kebutuhan
- b. Seleksi; kesesuaian kualifikasi dengan kompetensi guru
- c. Penempatan kelas; disesuaikan dengan kompetensi guru
- d. Pembinaan; terkait pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan skill guru

⁸⁸ Wawancara dengan Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz, *ibid*

e. Penilaian kinerja; untuk pengevaluasian guru tahfidz

Di samping itu, dalam hal pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, terdapat beberapa kegiatan yang rutin dilakukan oleh guru tahfidz sekolah, yakni seperti yang dituturkan oleh beliau, sebagai berikut:

“...untuk pengembangan mutu pembelajara tahfidz itu secara rutin kita adakan KKG, setiap minggu sekali yakni pada hari kamis, disitu guru tahfidz dan guru ummi kita latih terkait keseragaman bacaan, sehingga nanti saya bisa menilai apa yang kurang dan nanti apa yang perlu direncanakan untuk perbaikan gurunya...”⁸⁹

Berdasarkan keterangan tersebut, terkait pengembangan mutu pembelajaran *tahfidz*, diadakan KKG yakni Kelompok Kerja Guru, yang gunanya adalah selain pelatihan, evaluasi juga dijadikan sebagai perencanaan untuk memperbaiki hal yang perlu diperbaiki, sehingga sekolah dapat mengetahui seperti apa kualitas guru tahfidz, dan dampaknya adalah efektifitas pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani Kota Malang.

Di lain sisi, untuk program tahfidz ummi, terdapat target pembelajaran, di mana target ini adalah bagian dari perencanaan yang dilakukan oleh waka keislaman bersama koordinator bidang tahfidz dan Ummi. Berikut pemaparan terkait target pembelajaran tahfidz ummi yang disampaikan oleh waka keislaman:

“... pada pembelajaran tahfidz maupun ummi target awal kita adalah siswa harus tuntas turjuman, turjuman itu terkait bacaan sholat. Setelah menguasai itu target kita anak anak harus hafal juz 30,

⁸⁹ Wawancara dengan Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz, *ibid*

setelah selesai, kemudian dikuatkan dengan hafalan juz 29, jika masih dinilai mampu, maka akan kembali dikuatkan dengan hafalan juz 1,2 dan seterusnya...”⁹⁰

Jadi, selain pembahasan terkait perencanaan guru, maka juga ada keterkaitannya dengan target pembelajaran siswa, yakni harus menguasai turjuman, menghafal juz 30, 29, 1, dan seterusnya. Sehingga program berjenjang inilah yang akan dilaksanakan oleh siswa dengan bimbingan oleh guru tahfidz sekolah

Berikut contoh hasil dokumentasi perencanaan target pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani Kota Malang dalam bentuk Prosem.⁹¹

Tabel 4.5
Contoh Perencanaan target pembelajaran (Prosem)

No.	Pembelajaran	Materi	Target/Tujuan	Kegiatan	Tanggal
1	1	Tahfidz 3	An Naas-Asy Syams	Murojaah	Pekan 2 (10-11 Januari 2022)
2	2	Tahfidz 3	Al Balad 1-15	Murojaah Setor Hafalan	Pekan 3 (17-18 Januari 2022)
3	3	Tahfidz 3	Al Balad 16-20	Murojaah Setor Hafalan	Pekan 5(31 Januari 2022)

Terkait perencanaan sumber daya guru tahfidz, peneliti juga melakukan observasi terhadap SDIT Ahmad Yani Kota Malang. Dalam Hal perencanaan sumber daya guru peneliti dapat melihat dari kegiatan

⁹⁰ Wawancara dengan waka keislaman, *Op.cit*

⁹¹ Hasil Dokumentasi terkait perencanaan pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*

mingguan yang dilakukan oleh seluruh guru tahfidz maupun guru Ummi, yakni kegiatan Kelompok kerja Guru atau KKG dan rapat terkait laporan laporan seperti yang dijelaskan oleh koordinator bidang tahfidz dan ummi. Kegiatan yang diamati adalah guru ummi melakukan kegiatan tersebut di aula sekolah pukul 10.30 dengan kegiatan inti apersepsi dan penambahan materi ajar serta evaluasi serta perencanaan tindak lanjut evaluasi tersebut.

92

Jadi, perencanaan sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, adalah sebagai upaya untuk mengembangkan mutu pembelajaran tahfidzul Qur'an, hal ini dikarenakan sebelumnya belum ada guru tahfidz yang benar benar mempunyai kualifikasi dan latar belakang hafalan Al-Qur'an. Sehingga setelah direncanakan dengan baik dengan bekerja sama dengan lembaga ummi fondation malang, guru tahfidz di SDIT Ahmad yani malang mempunyai kualifikasi yang mendukung untuk pengembangan mutu pembelajaran, diantaranya adalah harus sudah kualifikasi ummi dan mempunyai hafalan minimal 1 juz.

2. Pelaksanaan Sumber Daya Guru untuk Pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang

Tahap pelaksanaan dalam manajemen sumber daya guru adalah, hal yang paling menentukan dalam berjalannya setiap kegiatan yang sudah

⁹² Hasil observasi perencanaan sumber daya guru berupa KKG di SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada Tanggal 15 maret 2022

direncanakan. Pada tahap pelaksanaan sumber daya guru *Tahfidz* di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, kegiatan yang dilakukan adalah antara lain:

- a. Pelaksanaan Rekrutmen guru tahfidz
- b. Pelaksanaan Seleksi guru tahfidz
- c. Pelaksanaan Orientasi dan peempatan guru tahfidz
- d. Pelaksanaan Pelatihan dan pengembangan guru tahfidz
- e. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru tahfidz

Berdasarkan pengamatan peneliti, pelaksanaan beberapa unsur kegiatan manajerial sumber daya guru lebih banyak dilakukan secara online, karena dalam dua tahun terakhir sistem pendidikan berikut manajemen sekolah dilakukan dengan Daring, karena terdampak pandemi Covid 19. Sebagai contoh pengamatan peneliti adalah pada saat pelaksanaan pembinaan guru tahfidz, dilaksanakan dengan semi online, artinya terdapat guru tahfidz yang datang di sekolah dan sebagian ada yang memonitor di rumah.⁹³

- a. Rekrutmen Guru Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang

Rekrutmen Guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani adalah disesuaikan dengan kebutuhan. Pelaksanaan rekrutmen guru tahfidz ini diserahkan kepada koordinator bidang Ummi dan Tahfidz, sebagaimana penuturan dari bapak Muflihun, selaku waka bidang keislaman, yakni sebagai berikut:

⁹³ Hasil observasi pelaksanaan sumber daya guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada Tanggal 17 maret 2022

“...penjaringan guru, perekrutan guru tahfidz di sini, itu kita serahkan kepada bu Zahroh, selaku koordinator bidang ummi dan tahfidz. Pelaksananya berkoordinasi dan bekerjasama dengan baik bersama lembaga ummi malang, namun untuk laporan tetap kepada saya untuk nantinya saya tembusi kepada kepala sekolah...”⁹⁴

Berdasarkan keterangan tersebut, perekrutan guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani diserahkan sepenuhnya kepada koordinator bidang ummi dan tahfidz, serta berkoordinasi terlebih dahulu kepada waka keislaman, untuk pelaporan dan persetujuan oleh kepala sekolah.

Selanjutnya terkait mekanismen prosedural rekrutmen guru tahfidz dipaparkan secara runtut oleh ustadzah Mar’atus Zahroh, selaku Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz, prosedur tersebut adalah sebagai berikut:

“...terkait rekrutmen guru tahfidz, kita sesuaikan dengan kebutuhan sebagaimana sudah dirapatkan pada perencanaan awal, jadi untuk prosedurnya adalah saya sebagai koordinator melaporkan kebutuhan untuk merekrut guru baru kepada waka keagamaa, kemudian dari waka keislaman ditembusi kepada kepala sekolah, ketika sudah disetujui oleh kepala sekolah, selanjutnya adalah saya melaporkan ke supervisor ummi Fondation malang, kemudian akan diumumkan rekrutimen guru di grup WhatssApp loker guru Ummi dan tahfidz maupun grup sesama koordinator, selanjutnya calon guru yang berminat akan menghubungi saya untuk kemudian diatur jadwal seleksinya...”⁹⁵

Jadi untuk tahapan rekrutmen memerlukan alur yang sebagaimana yang beliau sebutkan, mendukung hal terkait rekrutmen tersebut, peneliti juga mewawancarai salah satu guru tahfidz aktif yakni Ustadz

⁹⁴ Wawancara dengan Ustadz Muflihun selaku waka keagamaan SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 17 maret 2022 pukul 10.18 WIB

⁹⁵ Wawancara dengan ustadzah Mar’atus Zahro selaku Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 15 maret 2022 pukul 13.15 WIB

Rafly Affandy terkait bagaimana rekrutmen guru tahfidz di SDIT

Ahmad Yani Kota Malang:

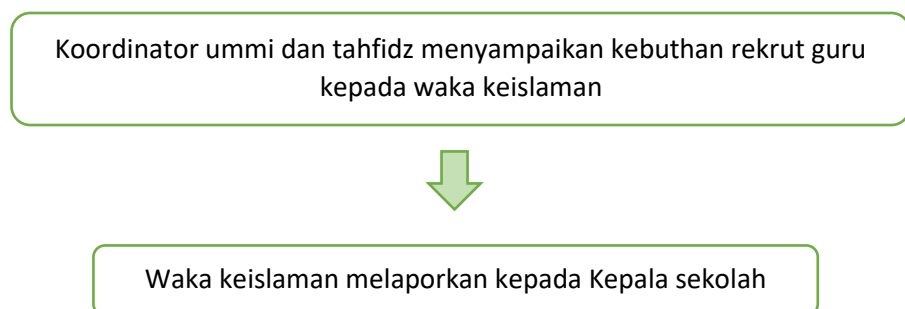
“...pada awalnya pada tahun 2020 saya mendapatkan informasi rekrutmen guru tahfidz dari grup whatsApp tahsin Ummi, kemudian saya menghubungi kepada bu zahro selaku pengirim broadcast tersebut, kemudian saya siapkan berkas-berkasnya, yakni ada ijazah terakhir dan sertifikat sertifikasi ummi, kalau ada sertifikat pendukung tidak apa-apa dibawa. kemudian persyaratan lain adalah minimal hafal 1 juz yakni juz 30...”⁹⁶

Berdasarkan pemaparan dari guru aktif tersebut, dapat dipahami bahwasannya rekrutmen guru tahfidz dilaksanakan dengan sistematis dan profesional, dengan mengutamakan kualifikasi dan keahlian serta potensi yang dimiliki calon guru tersebut.

Berikut alur prosedural pelaksanaan rekrutmen guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang.⁹⁷

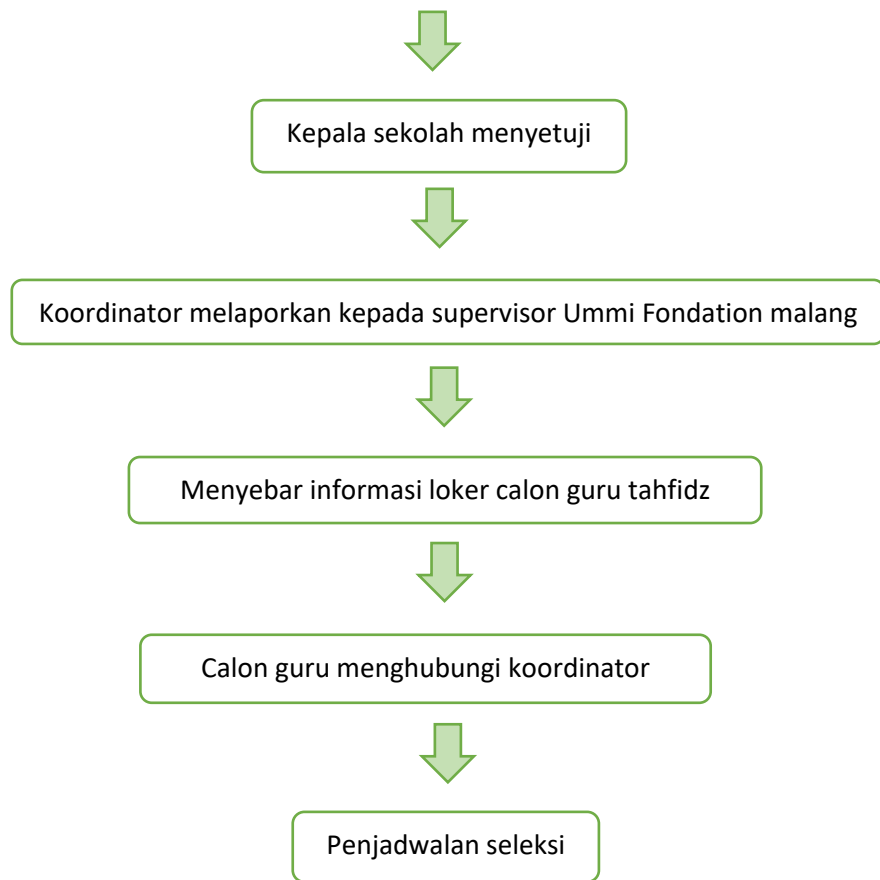
Bagan 4.1

Alur pelaksanaan rekrutmen guru tahfidz



⁹⁶ Wawancara dengan ustadz Rafly Affandy selaku guru tahfidz aktif SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 31 maret 2022 pukul 15.00 WIB

⁹⁷ Hasil dokumentasi pelaksanaan rekrutmen calon guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang



Jadi, berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwasannya dalam perekrutan calon guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani, secara prosedural berkoordinasi dengan *Lembaga ummi Fondation*, namun secara teknis diserahkan kepada sekolah dan terpusat kepada koordinator bagian ummi dan tahfidz sekolah. Sehingga implementasinya dapat berjalan secara sistematis sesuai kualifikasi dan kompetensi guru *tahfidz*.

b. Seleksi Guru Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang

Setelah calon guru memperoleh penjadwalan seleksi, maka selanjutnya calon guru tahfidz akan mendatangi sekolah untuk

melakukan tes seleksi. Pada tahap seleksi ini, kewenangan diberikan sepenuhnya kepada koordinator bidang ummi dan tahfidz. Berikut hasil wawancara terkait pelaksanaan seleksi calon guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang:

“...untuk seleksi calon guru tahfidz maupun tartil ummi saya sebagai koordinator diberikan kewenangan, sehingga saya sendiri yang menguji dan mungkin dibantu teman teman seperti kebutuhan daftar hadir, form penilaian, ada beberapa kriteria yang saya nilai dari tes seleksi guru tahfidz, yakni mulai dari calon guru datang, apakah tepat waktu atau tidak, penampilan rapi atau tidak, skillnya juga dinilai, kemudian interview terkait kesanggupan guru mengajar, seperti ini mampu atau tidak, dan tentunya dites hafalan, minimal guru kan hafal 1 juz, jika hafalannya banyak maka akan berhubungan dengan penempatan kelas, ada banyak yang dinilai, harus memenuhi semua kriteria, tidak hanya jumlah hafalan, karena kalau hafalannya banyak tetapi tartil umminya mungkin kurang atau aspek penilaian lain kurang maka, perlu jadi pertimbangan lagi, seperti itu...”⁹⁸

Berdasarkan penuturan ustadzah Zahro, selaku koordinator ummi dan tahfidz, dapat diambil kesimpulan bahwasannya ada banyak kriteria penilaian pada tahap seleksi ini, tidak hanya calon guru tahfidz mempunyai hafalan saja, tetapi juga terkait aspek lain seperti bacaan tartilnya, perform skill mengajar, penampilan, interview dan sebagainya.

Sejalan dengan hal tersebut, peneliti juga mewawancarai guru tahfidz aktif yang menjelaskan tentang proses seleksi tersebut, yakni:

“...saya seleksi itu yang terpenting ad dua tahap, yakni seleksi administrasi terkait ijazah, sertifikat,dll. kemudian tes seleksi

⁹⁸ Wawancara dengan Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz, *ibid*

komitmen dan skill, itu terkait kesanggupan mengajar dan juga keterampilan mengajar...”⁹⁹

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahawannya, proses pelaksanaan rekrutmen di SDIT Ahmad Yani Kota Malang sudah sesuai prosedur dan dilaksanakan dengan profesional dengan disiplin ilmu manajemen.

Berikut hasil dokumentasi terkait aspek penilaian seleksi calon guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang.¹⁰⁰

Tabel 4.6
Aspek penilaian Seleksi Guru tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang

No.	Aspek Penilaian Seleksi Guru Tahfidz
1	Calon guru tahfidz berperilaku baik
2	Calon guru tahfidz berpenampilan rapi dan sopan
3	Tepat waktu saat tes seleksi
4	Mempunyai kemampuan membca Al-Qur'an dengan tartil sesuai metode Ummi
5	Mampu mendidik anak sesuai dengan pedoman metode belajar Ummi
6	Mampu menyesuaikan waktu dengan jadwal sekolah
7	Lolos tes komitmen wawancara
8	Mempunyai hafalan minimal 1 juz
9	Mampu bekerja dengan tim

⁹⁹ Wawancara dengan ustadz Rafly Affandy selaku guru tahfidz aktif SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 31 maret 2022 pukul 15.00 WIB

¹⁰⁰ Hasil dokumentasi pelaksanaan seleksi calon guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang

Selain aspek tersebut, terdapat beberapa pertimbangan yang akan dinilai oleh kepala sekolah, yakni terkait latar belakang calon guru tersebut, berikut hasil wawancara peneliti dengan ustadzah Rachmawati, selaku kepala sekolah:

“...selain kemampuan dan keterampilan mengajar, ada beberapa pertimbangan yang saya nilai, yakni terkait latar belakang keluarga seperti apa, latar belakang kesehatan, latar belakang religius atau keagamaan baik atau tidak, mampu menyesuaikan dengan sekolah atau tidak, kemudian latar belakang rencana kehidupan, misal sudah punya istri atau suami belum, berapa lama tinggal di Malang, karena hal hal seperti ini menurut saya perlu dijadikan pertimbangan karena untuk mengantisipasi keluar masuk guru baru, jadi biar memudahkan sekolah dalam hal rekrutmen meupun seleksi guru tersebut...”¹⁰¹

Jadi, selain kriteria khusus yang harus dimiliki calon guru tahfidz, tetapi juga kriteria umum yang menjadi pertimbangan penerimaan guru baru di sekolah. oleh karena itu SDIT Ahmad Yani sangat selektif dalam memilih calon guru, karena sumber daya guru yang baik akan berdampak pada mutu pembelajaran yang baik.

c. Orientasi dan penempatan guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang

Tahap berikutnya adalah tahap orientasi dan penempatan, yakni guru yang sudah mengikuti seleksi kemudian akan diumumkan melalui pesan pribadi di whatsApp dan akan diorientasi serta ditempatkan pada kelas

¹⁰¹ Wawancara dengan ustadzah Nurdiah Rachmawati selaku kepala sekolah SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 23 maret 2022 pukul 08.30 WIB

sesuai kemampuannya. Berikut hasil wawancara dengan koordinator bidang tahfidz dan ummi terkait orientasi dan penempatan guru tahfidz:

“...jika sudah lulus guru baru akan diberikan kontrak kerja minimal 1 tahun, jadi wajib mengajar di SD Ahmad Yani selama 1 tahun. Kemudian terkait penempatan, guru akan ditempatkan di kelas yang sesuai dengan potensinya, pertama kita harus tau dulu seberapa kemampuannya, jika hafalannya banyak maka akan ditempatkan di kelas yang tinggi, misalnya di kelas tahfidz juz 29, 28, dan sebagainya. Begitupun sebaliknya. Namun yang terpenting di sini adalah tetap dilihat dari bacaan tartilnya terlebih dahulu...”¹⁰²

Jadi, menurut pemaparan tersebut, penempatan guru disesuaikan dengan kompetensi gurunya, semakin banyak hafalannya maka semakin tinggi kelas yang dipegang. Senada dengan hal tersebut guru tahfidz aktif juga memaparkan hal terkait pengalamannya dalam mengikuti program penempatan guru:

“...untuk penempatan saya pada saat itu ditepatkan di kelas kecil dan kelas besar, kelas kecil itu 1-3, kelas besar itu, 4-5. Jadi saya mengajar selama 4 hari dalam sepekan. Kalau orientasi saya disuruh untuk mengirim video penanaman konsep ayat baru, yakni seperti diajari Ustadzah Zahro untuk bagaimana cara mengajar, kurang lebih itu...”¹⁰³

Berdasarkan data wawancara tersebut hal yang dilakukan guru tersebut saat mengikuti penempatan adalah terkait penempatan disesuaikan dengan kemampuan guru, dan juga orientasinya adalah berupa mengirim video penanaman konsep ayat baru, yakni berkaitan dengan cara mengajar tahfidznya.

¹⁰² Wawancara dengan Ustadzah Mar'atus Zahro selaku Koordinator bidang Umami dan Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 15 maret 2022 pukul 13.15 WIB

¹⁰³ Wawancara dengan Ustadz Rafly Affandy selaku guru tahfidz aktif SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 31 maret 2022 pukul 15.00 WIB

Selain itu terkait orientasi yang dilaksanakan sekolah terhadap guru baru adalah dengan memberikan waktu masa coba atau magang, sebagaimana penjelasan dari wawancara peneliti dengan kepala sekolah, yakni:

“... seluruh guru baru diberikan Sk pengangkatan sesuai masa kerjanya, masa kerja guru baru adalah pertama masa magang yakni bekerja selama minimal 3 bulan dengan diberikan uang transport, kedua guru menempuh masa uji coba minimal 6 tahun dengan penambahan uang transport, ketiga guru baru diberikan kontrak kerja minimal 1 tahun dengan diberikan kompensasi, kemudian jika guru mengajar sampai 5 tahun atau lebih maka diangkat menjadi guru tetap, dengan kompensasi yang lebih besar serta tunjangan dari sekolah...”¹⁰⁴

Dengan demikian, guru tahfidz baru di SDIT Ahmad Yani akan diikutkan orientasi seperti program magang, uji coba, kontrak dan pengangkatan guru tetap, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasannya pelaksanaan orientasi dan penempatan guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang berjalan dengan profesional dan sistematis.

d. Program pelatihan dan pengembangan guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang

Program pelatihan dan pengembangan adalah kegiatan yang sangat penting bagi pengembangan mutu pembelajaran khususnya pada program *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani. Hal ini, dikarenakan

¹⁰⁴ Wawancara dengan kepala sekolah SDIT Ahmad Yani Kota Malang, ibid

semakin guru ditingkatkan dan dikembangkan kompetensinya, maka akan semakin baik pula “transfer ilmu” yang diberikan kepada peserta didik.

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap program pelatihan dan pengembangan guru di SDIT Ahmad Yani, peneliti melihat beberapa kegiatan pembinaan. Yakni antara lain kegiatan KKG atau kelompok kerja guru, program ta’lim yang dilaksanakan di masjid Ahmad Yani Malang, kemudian program kajian tafsir setelah dhuhur dan pantauan rukyah guru untuk memonitor peribadatan guru.¹⁰⁵

Selain peneliti melakukan pengamatan berupa teknik observasi, peneliti juga menggali data terkait program pelatihan ini dengan mewawancarai koordinator bidang tahfidz dan ummi, yakni sebagai berikut:

“... semua guru tahfidz di SDIT Ahmad yani wajib mengikuti pelatihan, baik pelatihan yang diikuti sekolah, atau yang diselenggarakan dari ummi fondation malang, dan mengikuti pelatihan mandiri. Pelatihan sendiri kita ada dua macam yakni pelatihan internal dan eksternal. Bentuk pelatihan internal adalah penyelenggaraan KKG setiap pekan, yakni pada hari kamis pada pukul 10.30 sampai 11.30...”¹⁰⁶

Jadi, program pelatihan bagi guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani adalah yang pertama berupa program pelatihan internal, yakni

¹⁰⁵ Hasil observasi pelaksanaan program pembinaan sumber daya guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada Tanggal 17 maret 2022

¹⁰⁶ Wawancara dengan ustadzah Mar’atus Zahro selaku Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 15 maret 2022 pukul 13.15 WIB

diselenggarakan oleh sekolah sendiri, dalam hal ini berbentuk KKG atau kelompok kerja guru yang diselenggarakan setiap hari kamis

Berikut dokumentasi kegiatan Kelompok kerja Guru tahfidz dan ummi setiap hari kamis di SDIT Ahmad Yani Kota Malang¹⁰⁷

Tabel 4.7
Dokumentasi Timeline jadwal kegiatan KKG guru Ummi dan Tahfidz

No.	Timeline KKG	Kegiatan
1	10.30	Guru Ummi dan Tahfidz datang tepat waktu
2	10.30-10.35	Pembukaan (salam, tanya kabar, doa bersama)
3	10.35-10.45	Apersepsi (mengulang materi yang sebelumnya dibahas terkait Ghorib, Tajwid, turjuman Al Quran, Makhoriul Huruf)
4	10.40-11.15	Penambahan materi terkait Ghorib, Tajwid, turjuman Al Quran, Makhoriul Huruf
5	11.15-11.25	Evaluasi (penilaian kinerja guru)
6	11.25-11.35	Koordinasi (penyampaian informasi dari sekolah)
7	11.35-11.40	Penutup (doa, salam)

Kemudian, terkait program pelatihan dan pembinaan Ustadzah Zahro, menambahkan:

“...selain program pelatihan internal, kami juga ada program pelatihan eksternal bagi seluruh guru tahfidz dan ummi, yakni program tahunan dengan Ummi Malang, program ini seperti ujian bagi guru untuk memastikan guru guru selalu standart kualifikasi, kemarin pun guru guru sudah mengikuti kegiatan Munaqosyah kualifikasi guru jenjang tartil, dan alhamdulillah semua guru lulus. Di samping itu terdapat program pembinaan eksternal

¹⁰⁷ Hasil Dokumentasi Pembinaan KKG guru ummi dan tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang

dengan Ummi Malang, yakni program upgrading tiap semester, atau minimal setahun sekali...¹⁰⁸

Selain program pelatihan dan pengembangan internal, guru tahfidz juga mengikuti program pelatihan eksternal yakni program tahunan dengan Ummi Fondation Malang berupa ujian kualifikasi guru kembali, kemudian program Munaqosyah kualifikasi guru Ummi, dan upgrading guru. Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan guru tahfidz aktif terkait keterlibatannya dalam program pelatihan dan pengembangan, yakni sebagai berikut:

“...pelatihan dan pengembangan itu saya mengikut KKG pada hari kamis, kemudian ta’lim dan ada juga kegiatan tahunan dari ummi malang, ada juga kegiatan mandiri yang saya ikuti yakni pasca sertifikasi,program mandiri yang saya ikuti di Ummi...¹⁰⁹

Berdasarkan keterangan tersebut, guru tahfidz yang ada di SDIT Ahmad Yani Kota Malang pasti akan memperoleh program pelatihan dan pengembangan. Baik internal maupun eksternal, baik diikutkan sekolah atau mengikuti pelatihan secara mandiri. Pelaksanaannya pun sesuai dengan program profesi guru. Oleh karena itu, Program pelatihan dan pengembangan ini dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru tahfidz, sehingga mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur’an* akan semakin baik lagi.

¹⁰⁸ Wawancara dengan ustadzah Mar’atus Zahro, *ibid*

¹⁰⁹ Wawancara dengan ustadz Rafly Affandy selaku guru tahfidz aktif SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 31 maret 2022 pukul 15.00 WIB

e. Penilaian kinerja guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang

Berdasarkan pengamatan peneliti di Lokasi penelitian, Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang ada di SDIT Ahmad Yani Kota Malang adalah terkait evaluasi guru, dapat berbentuk seperti Kelompok Kinerja Guru pada hari Kamis, maupun PKG yang dilakukan oleh supervisor dari Lembaga Ummi Fondation Malang perbulan dan persemester. Selain itu juga terdapat penilaian berupa kegiatan Munaqosyah guru Ummi tahunan.¹¹⁰

Berikut hasil Dokumentasi terkait penilaian kinerja guru tahfidz dan ummi di SDIT Ahmad Yani Kota Malang¹¹¹

Tabel 4.8
Penilaian kinerja (Superivisi) Pembelajaran Al-Qur'an metode Ummi

Aspek yang diamati				
No.	Persiapan Mengajar (Total x 1)	Penampilan (Total x 3)	Penilaian proses (Total x 3)	Total Akhir (..... x 30)
1	Administrasi pengajaran Al Qur'an	Pembuka (membuka pelajaran)	Keterampilan mengelola dan menguasai kelas	
2	Kebersihan kelas	Teknik penyampaian materi hafalan	Penggunaan bahasa	
3	Kerapihan kelas	Teknik penggunaan peraga	Performance /gaya mengajar	

¹¹⁰ Hasil Observasi Hasil observasi pelaksanaan program penilaian Kinerja Guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada Tanggal 17 maret 2022

¹¹¹ Hasil Dokumentasi Penilaian Kinerja Guru ummi dan tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang

4		Appersepsi, penanaman dan pemahaman	Pengelolaan/ pembagian waktu	
5		Evaluasi	Kualitas akhir bacaan	
6		Penutup		

Selain melakukan observasi dan dokumentasi, peneliti juga menggali data dengan melakukan wawancara bersama kepala sekolah terkait penilaian kinerja guru:

“...untuk PKG sendiri kita tetap ada sumatif dan formatif, PKG sendiri kinselain asesmen juga ada evaluasi. Evaluasi yang kami gunakan adalah evaluasi langsung dan tidak langsung, evaluasi langsung dapat kita sampaikan melalui rapat, evaluasi tidak langsung dapat kita lakukan melalui komunikasi pribadi degan guru yang bersangkutan...”¹¹²

Jadi, secara garis besar PKG atau evaluasi ini dilaksanakan secara sumatif dan formatif dan juga dilaksanakan secara langsung dan tidak langsung. Namun untuk guru tahfidz sendiri terapat program PKG yang dijelaskan oleh koordinator bidang ummi dan tahfidz, sebagai berikut:

“...untuk penilaian kinerja guru sendiri, kami kan berkerja sama dengan ummi fondation, jadi perbulan itu ada supervisi, pelaksanaannya sendiri itu biasanya supervisor dari Ummi, karenaa pandemi jadi mengamati pembelajaran lewat online, kami pakai Gmeet, jadi dari situ dapat dinilai dan dievaluasi terkait pengajaran guru, kemudian yang kedua ada program KKG yakni kelompok kinerja guru yang tujuannya adalah untuk evaluasi sekaligus penilaian kemampuan guru, kita adaka setiap hari kamis, jadi sekali perpekan...”¹¹³

¹¹² Wawancara dengan ustadzah Mar’atus Zahro selaku Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 15 maret 2022 pukul 13.15 WIB

¹¹³ Wawancara dengan ustadz Rafly Affandy, *Op.cit*

Jadi, pelaksanaan program penilaian kinerja guru tahfidz di SDIT Ahmad yani adalah dengan bekerjasama dengan supervisor Ummi Fondation Malang, selain itu juga lewat kegiatan Kelompok kerja guru yang diadakan sekolah setiap hari kamis, sehingga evaluasi ini menjadi bukti jika SDIT Ahmad Yani malang benar benar ingin mempunyai guru yang berkualitas dan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas juga.

Berdasarkan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwasannya dengan melaksanakan manajemen sumber daya guru dapat berdampak kepada pengembangan mutu pembelajaran tahfidz, hal ini dikarenakan mulai rekrutmen guru, terdapat kualifikasi minimal harus hafal 1 juz, dan sudah tersertifikasi ummi, kemudian seleksi, penempatan dan pada program pelatihan terdapat peningkatan skill, baik internal seperti pelaksanaan KKG, maupun eksternal seperti kegiatan munaqosyah oleh ummi fondation malang. serta penilaian kinerja juga terdapat supervisi oleh ummi fondation sehingga dampaknya adalah guru semakin siap untuk menyelenggarakan pembelajaran tahfidz, dan akhirnya terbentuk mutu pembelajaran yang semakin baik lagi.

3. Hasil Pelaksanaan Sumber Daya Guru untuk Pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang

Hasil pelaksanaan adalah terkait dampak dari pelaksanaan manajemen sumber daya guru terhadap mutu pembelajaran *tahfidzul*

Qur'an. Berdasarkan pengamatan peneliti, hasil yang didapatkan setelah melakukan manajemen sumber daya guru adalah peserta didik dapat secara cepat dan baik mutu hafalannya, yakni selain hafal juz 30, peserta didik juga hafal juz 29, kemudian dikuatkan dengan hafalan juz 1, 2. Selain itu peserta didik juga memahami terkait teori praktek tajwid dan ghoroibul Qur'an, serta hafal bacaan turjuman.¹¹⁴

Hal tersebut, dapat dicapai karena sumber daya guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Malang dimanaj dengan baik. Manajemen sumber daya yang baik dan terstruktur akan menghasilkan pengembangan mutu pembelajaran. Hasil pelaksanaan manajemen sumber daya guru adalah terkait sebagai berikut

- a. Hasil Rekrutmen guru tahfidz
- b. Hasil Seleksi guru tahfidz
- c. Hasil Orientasi dan penempatan guru tahfidz
- d. Hasil Pelatihan dan pengembangan guru tahfidz
- e. Hasil Penilaian Kinerja Guru tahfidz

Sebagaimana pelaksanaan sumber daya guru maka perlu adanya penjabaran tentang bagaimana hasilnya. Menurut dokumentasi peneliti hasil pelaksanaan dari manajemen sumber daya guru tahfidz adalah terkait monitoring pada setiap kegiatannya. Baik perekrutan guru, seleksi, orientasi

¹¹⁴ Hasil observasi pelaksanaan program penilaian Kinerja Guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada Tanggal 30 maret 2022

dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja guru.¹¹⁵

a. Hasil rekrutmen guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang

Keterkaitan hasil dengan pelaksanaan rekrutmen guru tahfidz adalah pada segi efektifitas dan persiapan kegiatan untuk melakukan proses selanjutnya yakni pada tahap seleksi. Hasil rekrutmen guru tahfidz dipaparkan oleh Ustadzah Mar'atus Zahro selaku Koordinator bidang tahfidz dan Ummi di SDIT Ahmad Yani Kota Malang

“...kalau hasil itu terkait ini mas, jadi calon guru itu mengetahui apa saja yang akan dipersiapkan pada tahap seleksi, misalnya calon guru ini telah mendapatkan informasi terkait perekrutan, itu kan dibaca kualifikasi dan persyaratan dari kita, maka guru akan dapat mempersiapkan untuk kegiatan seleksi, walaupun dari segi administrasi kan harus sudah sertifikasi ummi yang saya jelaskan di awal...”¹¹⁶

Berdasarkan pemaparan tersebut, hasil rekrutmen calon guru tahfidz adalah guru dapat mempersiapkan potensi dan skillnya sesuai arahan untuk mengikuti seleksi.

Kemudian terkait hasil rekrutmen guru tahfidz, beliau menambahkan:

“...kan gini mas rekrutmen kita kan dibantu ummi fondation Malang, jadi, kita tidak perlu sulit mencari, karena sudah ada grup koordinator antar sekolah, atau grup ummi sendiri, sehingga kualifikasinya istilahnya lebih mudah, karena mereka pasti sudah tersertifikasi, nanti kita tinggal tes di tahap seleksi...”¹¹⁷

¹¹⁵ Hasil dokumentasi hasil pelaksanaan sumber daya guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang

¹¹⁶ Wawancara dengan ustadzah Mar'atus Zahro selaku Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 15 maret 2022 pukul 13.15 WIB

¹¹⁷ Wawancara dengan ustadzah Mar'atus Zahro, *ibid*

Jadi, karena pada pelaksanaan rekrutmen calon guru tahfidz berkoordinasi dengan Lembaga Ummi Fondation, maka sekolah dimudahkan dari segi penjarangan calon gurunya.

Senada dengan hal tersebut, guru aktif tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, yakni ustadz Rafly Affandy juga menjelaskan pengalamannya terkait hasil pelaksanaan rekrutmen guru tahfidz:

“saya pada waktu itu mengikuti rekrutmen guru tahfidz kan pada tahun 2020 ya, jadi terkait kualifikasi dan syarat jadi guru itu sudah beliau bagikan secara jelas. Sehingga berpengaruh kepada kesiapan saya untuk mengikuti seleksi, serta menurut saya itu sebagai langkah untuk pengembangan mutu sesuai yang anda teliti, calon guru itu kalau diberdayakan dengan baik, dampak jangka waktu panjangnya akan berpengaruh terhadap kualitas mengajar, dan efeknya pada peningkatan mutu pembelajaran di tahfidz ummi ini...”¹¹⁸

Berdasarkan penjelasan di atas, mengenai hasil rekrutmen guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Calon Guru tahfidz mengetahui terkait kualifikasi dan persyaratan menjadi guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang dengan jelas.
- 2) Calon guru dapat mempersiapkan skill dan kompetensinya untuk mengikuti tahap seleksi sesuai kualifikasi yang diperlukan
- 3) Pemberdayaan calon guru tahfidz mempunyai dampak terhadap mutu pengajaran guru, pada jangka panjang akan berdampak pada pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*.

¹¹⁸ Wawancara dengan ustadz Rafly Affandy selaku guru tahfidz aktif SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 31 maret 2022 pukul 15.00 WIB

b. Hasil pelaksanaan Seleksi Guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang

Seleksi calon guru tahfidz dilaksanakan dengan memenuhi kriteria dan beberapa aspek penilaian. Pelaksanaannya terfokus pada koordinator bidang tahfidz dan Ummi, dan dilaksanakan setelah tahap rekrutmen guru tahfidz.¹¹⁹

Terkait hasil pelaksanaan seleksi guru tahfidz dijabarkan oleh koordinator bidang tahfidz dan ummi, yakni sebagai berikut:

“...untuk hasil seleksi sendiri itu kita umumkan setelah pelaksanaan, setelah pelaksanaan seleksi administrasi, kemudian seleksi skill, setelah itu kami sampaikan lewat personal chat whatsapp, lalu apa dampak atau mungkin implikasinya, jadi calon guru itu mengetahui tingkat kompetesinya, dapat menilai dirinya sendiri sebelum kami mengumumkan, sehingga jadi bahan evaluasi juga pada akhirnya...”¹²⁰

Menurut penuturan dari beliau, hasil seleksi calon guru tahfidz dilaksanakan secara online lewat pengumuman pada personal chat whatsapp. Selain itu dampak dari pelaksanaan seleksi adalah calon guru tahfidz dapat mengetahui tingkat kemampuan skillnya, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi mandiri.

Hal ini sejalan dengan yang dipaparkan oleh kepala sekolah, yakni :

“...kalau seleksi itu hubungannya dengan penilaian skill ya, jadi kalau hasil dari pelaksanaan seleksi itu akan ditransparasikan

¹¹⁹ Observasi hasil pelaksanaan program penilaian Kinerja Guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada Tanggal 30 maret 2022

¹²⁰ Wawancara dengan ustadzah Mar'atus Zahro selaku Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 15 maret 2022 pukul 13.15 WIB

kepada calon guru, karena tidak semua calon guru itu diterima, sekolah kami otonomi, memang dibawah yayasan masjid Ahmad Yani, tetapi untuk pengelolaan diserahkan sepenuhnya kepada kami. Sehingga itu tadi, hasil pelaksanaan seleksi kita informasikan kepada calon guru...”¹²¹

Selain itu, terdapat juga pemaparan dari guru aktif tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang, yakni sebagai berikut:

“... pada waktu itu, setelah saya diseleksi. Saya diberikan kabar oleh bu zahro untuk langsung mengajar di sekolah, dan hasil seleksi tersebut digunakan untuk evaluasi saya ke depannya, hingga sampai saat ini kan ada KKG itu mas...”¹²²

Jadi, sesuai keterangan tersebut, dapat disimpulkan bahwasannya terdapat beberapa hasil pelaksanaan seleksi sumber daya guru tahfidz, yakni antara lain:

- 1) Hasil seleksi guru tahfidz diumumkan lewat pesan pribadi kepada calon guru yang bersangkutan
- 2) Hasil pelaksanaan seleksi dapat menjadi bahan evaluasi mandiri calon guru tersebut, baik yang diterima maupun yang tidak diterima.

c. Hasil pelaksanaan orientasi dan penempatan guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang

Orientasi adalah terkait dengan pengenalan lingkungan sekolah terhadap guru tahfidz yang baru masuk. Sedangkan penempatan adalah menempatkan guru sesuai kompetensinya kepada masing masing kelas,

¹²¹ Wawancara dengan ustadzah Nurdiah Rachmawati selaku kepala sekolah SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 23 maret 2022 pukul 08.30 WIB

¹²² Wawancara dengan guru tahfidz aktif, *op.cit*

penempatan dapat didasarkan kepada hasil seleksi di SDIT Ahmad Yani Kota Malang.¹²³

Berikut contoh dokumentasi hasil dari kegiatan penempatan guru pada pembelajaran ummi dan tahfidz.¹²⁴

Tabel 4.9
Contoh Pengelompokkan Ustadz dan Siswa Ummi

NO.	INDUK	Ust. Yusuf ,1 A	PANGGILAN	KLS	KLP	JILID	HAL
1	2626	Annas Noer Wahyudi	Annas	B	1	5	1
2	2658	Farah Dhiah Qorirah	Farah	E	1	5	1
3	2768	Rosyida Wenindita Hanum	Nindy	E	1	5	1
4	2722	Muhammad Sultas .A	Sultan	B	1	5	1
5	2625	Anindya Nabila. L	Bella	C	1	5	1

Hasil orientasi dan penempatan terhadap sumber daya guru SDIT Ahmad Yani Kota Malang dipaparkan oleh kepala sekolah, yakni sebagai berikut:

“...orientasi dan penempatan guru itu penting, karena berhubungan dengan kualitas guru dalam mengajar, kita mengetahui kompetensi guru, kemudian mengaturnya sesuai kelas yang dinilai mampu, sehingga siswa akan menerima pelajaran sesuai porsinya, tetapi untuk pelaksanaan khususnya guru tahfidz sepenuhnya kami serahkan kepada koordinator bidang tahfidz dan ummi, sementara ini. Untuk tahun besok rencananya

¹²³ Hasil observasi penempatan dan orientasi guru tahfidz

¹²⁴ Hasil dokumentasi penempatan dan orientasi guru tahfidz

akan dipisah koordinator bidang ummi sendiri dan tahfidz sendiri...”¹²⁵

Jadi, hasil pelaksanaan orientasi dan penempatan gurur tahfidz bertujuan untuk menyesuaikan antara potensi guru dengan siswa di kelas yang diampunya. Sehingga dampaknya adalah siswa dapat menerima pelajaran sesuai porsi dan kemampuan gurunya.

Sementara itu, hasil orientasi dan penempatan guru tahfidz dipaparkan oleh koordinator bidang tahfidz dan ummi, yakni sebagai berikut:

“... hasil pelaksanaan penempatan itu jadi, sementara ini kita kan kena online, jam pelajaran tahfidz setelah dhuhur. Guru guru wajib datang ke sekolah untuk menhgajar masing masing kelas. Dari pembagian kelas itu nanti hasilpengajaran dan pembelajarannya kami evaluasi di KKG yang setiap kamis itu, jadi apa dampaknya ya, itu terkait pembelajaran yang efektif karena guru sudah kita tempatkan sesuai dengan kelasnya...”¹²⁶

Berdasarkan pemaparan yang di atas dapat disimpulkan bahwasannya hasil pelaksanaan orientasi dan penempatan guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang adalah antara lain:

- 1) Efektifitas pengajaran dan pembelajaran karena guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani ditempatkan pada kelas sesuai kemampuan dan skill mengajarnya.
- 2) Siswa dapat menerima ilmu pengetahuan dan target tahfidz sesuai dengan porsinya

¹²⁵ Wawancara dengan kepala sekolah, *ibid*

¹²⁶ Wawancara dengan ustadzah Mar’atus Zahro selaku Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 15 maret 2022 pukul 13.15 WIB

d. Hasil pelaksanaan pelatihan dan pengembangan guru tahfidz di SDIT

Ahmad Yani Kota Malang

Pelatihan adalah proses peningkatan skill dan kemampuan guru, sedangkan pengembangan guru adalah proses mengembangkan kompetensi guru.

Terkait hasil pelaksanaan pelatihan dan pengembangan guru tahfidz disampaikan oleh Ustadzah Zahro selaku Koordinator Bidang Tahfidz dan Ummi

“... kalau hasil pembinaan itu termasuk pelatihan ya mas, jadi dengan guru itu diikutkan pada program pelatihan pembinaan seperti itu, maka kita akan mengetahui celah celah yang tidak cocok, sehingga segera kita perbaiki, karena guru semakin banyak pengalaman, skill dan pengetahuan jadi siswa semakin baik lagi. Ibarat guru adalah mesin fotocopyan siswa, jadi semakin bagus mesin fotocopy maka semakin bagus file yang difotocopy. Jadi semakin bagus kompetensi guru, semakin bagus pula ilmu yang diterima siswa, itu perumpamaannya mas...”¹²⁷

Menurut keterangan tersebut, program pelatihan dan pengembangan guru tahfidz sangat berpengaruh pada peningkatan skill dan kemampuan gurunya, sehingga dampaknya adalah terhadap pengajaran dan pembelajaran siswa.

Selain mewawancarai Koordinator Bidang Tahfidz dan Ummi, peneliti juga mewawancarai guru tahfidz aktif SDIT Ahmad Yani Kota Malang, yakni sebagai berikut:

“...selama 2 tahun saya mengajar tahfidz di Ahmad Yani, hal yang menurut saya paling penting adalah program pembinaan ummi, termasuk juga KKG, munaqosyah, dan sebagainya, karena tanpa program seperti itu, saya kira guru hanya stuck disitu saja,

¹²⁷ Wawancara dengan Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz, *ibid*

sedangkan manusia kan harus meningkat biar tidak rugi. Jadi hasilnya adalah saya semakin bisa menguasai materi pengajaran, menguasai keterampilan mengajar, dan sebagainya, dan yang penting adalah kami guru dapat mempunyai strategi pembelajaran yang akan diterapkan di kelas...”¹²⁸

Jadi menurut keterangan tersebut dapat disimpulkan, bahwaannya hasil pelatihan dan pengembangan guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang adalah sebagai berikut:

- 1) Guru dapat meningkatkan skill dan kompetensinya sehingga dampaknya adalah peningkatan maupun pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*
 - 2) Guru tahfidz mempunyai pengetahuan berupa strategi pembelajaran tahfidz yang akan guru tersebut terapkan pada kegiatan belajar mengajar.
- e. Hasil pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang

Penilaian kinerja guru tahfidz adalah terkait dengan evaluasi dan supervisi guru, baik guru ummi maupun guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang.

Hasil penilaian kinerja guru tahfidz dipaparkan oleh koordinator bidang tahfidz dan ummi, sebagai berikut:

“...penilaian itu terkait superisor ya mas bahan evaluasi, jadi jelas terdapat dampak ya bagi pembelajaran tahfidz, jadi hasil penilaian kinerja guru itu kita jadikan patokan untuk perencanaan awal semester, seperti yang njenengan tanyakan tadi diawal yakni terkait perencanaan, hubungannya sangat erat antara penilaian

¹²⁸ Wawancara dengan ustadz Rafly Affandy selaku guru tahfidz aktif SDIT Ahmad Yani Kota Malang pada tanggal 31 maret 2022 pukul 15.00 WIB

atau evaluasi dengan perencanaan, apa yang kurang pada penilaian kita evaluasi kemudian kita rencanakan program disemester selanjutnya, seperti itu...”¹²⁹

Jadi sesuai penjelasan ustadzah zahro, hasil dari penilaian kinerja guru itu terkait dengan evaluasi serta evagai bahan acuan dalam perencanaan awal semester, sehingga harapannya adalah mutu pembelajaran akan semakin berkembang.

Selanjutnya peneliti juga mewawancarai guru tahfidz aktif SDIT Ahmad Yani Kota Malang, yakni sebagai berikut:

“... hasil PKG itu sangat berpegaruh sekali mas bagi berjalannya program ummi maupun tahfidz. Saya juga merasakan perubahan setelah supervisi yang diadakan ummi malang, yaang dirasakan adalah kita guru dapat mengetahui kekurangan, mungkin dari sisi cara megajar, materi bahan ajar, apapun itu sehingga selalu ingin memperbaiki diri, menjadi lebih baik lagi...”¹³⁰

Berdasarkan hasil penelitian wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwasannya ada beberapa hasil dari penilaian kinerja guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, yakni antara lain:

- 1) Guru tahfidz dapat mengetahui kekurangan dalam mengajar atau sisi lainnya, khususnya dari pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan Ummi Fondation Malang
- 2) Hasil dari pelaksanaan penilaian kinerja guru tahfidz adalah dapat digunakan untuk acuan dalam penyusunan perencanaan di awal semester.

¹²⁹ Wawancara dengan Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz, *op.cit*

¹³⁰ Wawancara dengan guru tahfidz aktif, *op.cit*

Berdasarkan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwasannya hasil dari pelaksanaan manajemen sumber daya guru adalah pengembangan mutu pembelajaran *tahfidzul Qur'an*, dikarenakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, orientasi penempatan, pelatihan, dan penilaian kinerja gurunya dilaksanakan dengan baik, dan dampaknya sangat besar bagi pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani Kota Malang.

C. Temuan Penelitian

Manajemen Sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran tahfidzul Qur'an di SDIT Ahmad yani Kota Malang dipetakan dalam tiga rumusan masalah yakni bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan hasil pelaksanaannya. Berikut tabel temuan penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.10

Tabel Temuan Penelitian

NO.	Rumusan Masalah	Temuan Penelitian
1.	Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kualifikasi standar guru harus - hafal minimal 1 juz Al-Qur'an • Menganalisis kebutuhan • Merencanakan tahapan MSDM yakni : Rekrutmen, seleksi, penempatan kelas, pembinaan dan penilaian kinerja • Menekankan kepada kuaifikasi guru
2.	Pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan rekrutmen sesuai prosedur yakni kerjasama yang berkesinambungan antara koordinator bidang tahfidz ummi dengan kepala sekolah, waka bidang keislaman dan lembaga ummi fondation malang • Melaksanakan seleksi calon guru dengan aspek yang sudah ditentukan

		<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan Orientasi dan penempatan guru sesuai prosedur dan disesuaikan dengan kompetensi dan keterampilan guru • Melaksanakan Melaksanakan pelatihan dan pengembangan yakni meliputi KKG, Munaqosyah, Upgrading, pasca sertifikasi dan ta'lim • Melaksanakan penilaian kinerja yakni dengan bekerja sama dengan lembaga ummi fondation malang berupa program supervisi perbulan dan persemester
3.	Hasil Pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pelaksanaan rekrutmen guru, guru dapat mengetahui kualifikasi guru dan dapat mempersiapkan skill • Hasil pelaksanaan seleksi yakni diumumkan lewat pesan pribadi dengan bahan evaluasi bagi guru yang bersangkutan • Hasil pelaksanaan orientasi dan penempatan, efektifitas pembelajaran karena guru ditempatkan sesuai dengan skill dan kompetensinya • Hasil pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, guru dapat mningkatkan skillnya dan dapat mempunyai pengetahuan baru terkait strategi yang efektif diterapkan pada proses pembelajaran • Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru, guru dapat mengevaluasi terkait kekurangan dalam mengajar, dan hasilnya dapat dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan awal semester

BAB V

PEMBAHASAN

A. Perencanaan Sumber Daya Guru untuk Pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang

Perencanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* yang berada di SDIT Ahmad Yani Kota Malang sudah terencana dengan baik dan sesuai dengan disiplin ilmu. Perencanaan ini dilakukan karena berawal pada tahun 2020, sebelum program *tahfidz* bekerjasama dengan Ummi Fondation Malang, program *tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani Malang belum mempunyai guru *tahfidz* yang benar benar mempunyai kualifikasi hafalan *Qur'an*, sehingga sekolah mengupayakan untuk mengembangkan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* dengan melakukan manajemen sumber daya guru dengan tujuan awal merekrut guru *tahfidz* yang sesuai kualifikasi terpenting yakni sertifikasi metode belajar *Qur'an* Umami, dan harus mempunyai hafalan *Qur'an* minimal 1 juz.

1. Menganalisis kebutuhan sumber daya guru

Kegiatan dilaksanakan dengan agenda rapat menjelang akhir semester. Rapat diselenggarakan bersama kepala sekolah, waka keislaman, waka bidang kurikulum dan koordinator bidang ummi dan *tahfidz*.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat dari Sya'roni hasan, bahwasannya dalam manajemen sumber daya guru khususnya yang

berkaitan dengan pengembangan guru perlu adanya analisis terhadap kebutuhan sekolah, terkait keterampilan guru, menyusun program pengembangan, menyusun rencana sumber daya guru agar kegiatan daouat terarah dan tepat sasaran.¹³¹

2. Merencanakan beberapa tahapan yang akan dilaksanakan pada manajemen sumber daya guru tahfidz, yakni antara lain sebagai berikut:
 - a. Rekrutmen; menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah, sebagai contoh sekolah membutuhkan guru tahfidz dua orang, maka pada tahap rekrutmen sekolah hanya mencari dua guru atau lebih sebagai cadangan, selain itu juga perencanaan terkait kualifikasi calon guru tahfidz
 - b. Seleksi; perencanaan terkait seleksi adalah terkait bagaimana kegiatan tes atau seleksi calon guru ini dilaksanakan, yakni terkait waktu, tempat, aspek penilaian seleksi, dan sebagainya
 - c. Penempatan kelas; perencanaan terkait penempatan kelas adalah mengikuti kompetensi atau skill keterampilan guru, guru yang mempunyai tartil bacaan yang bagus dan mempunyai hafalan lebih banyak akan ditenpatkan pada kelas atas.
 - d. Pembinaan; yakni merencanakan terkait program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan skill guru, termasuk kegiatan

¹³¹ Moch. Sya'roni Hasan, Manajemen Pengembangan tenaga pendidik di SMA Primaganda Bulurejo Diwek Jombang, Vol. 3, No. 1, Maret 2012

KKG/ kelompok kerja guru, kemudian kegiatan munaqosyah guru, upgrading guru ummi, pasca sertifikasi, ta'lim dan sebagainya.

- e. Penilaian kinerja; yakni merencanakan terkait pengevaluasian guru tahfidz, bagaimana program PKG ini dilaksanakan, termasuk kegiatan supervisi yang akan dilakukan lembaga Ummi Fondation malang, dan sebagainya.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori oleh malayu hasibuan, bahwasannya Perencanaan pengelolaan sumber daya guru di suatu lembaga menjadi hal penting dalam menentukan perbedaan kinerja antar lembaga dalam rangka mencapai tujuan pendidikannya¹³²

3. Perencanaan sumber daya guru dilakukan dengan menekankan kepada kualifikasi / persyaratan calon guru tahfidz

hal ini sesuai dengan komitmen sekolah dalam usahanya untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*, perencanaan kualifikasi ini juga melibatkan lembaga ummi fondation malang untuk menyesuaikan kebutuhan dengan sekolah.

Hasil Penelitian penelitian ini sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Sunhaji, bahwasannya prosedur perencanaan dari manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam melihat secara sistematis kebutuhan sumber daya guru di suatu lembaga pendidikan untuk dapat menentukan

¹³² Hasibuan, dalam Jurnal Tri Nutri dan Evi Meidasari, Pengaruh Sistem Rekrutmen dan pemberian Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Sukarela (TKS) Rumah Sakit Abdul Moloek Provensi Lampung, (Universitas Mitra Indonesia: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, vol. 5, No. 1, 2018), 55-69

kualifikasi tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan pada saat itu.¹³³

4. Mengesahkan terkait kualifikasi calon guru tahfidz, data terbaru program *Tahfidzul Qur'an* SDIT Ahmad Yani Kota Malang menunjukkan terdapat beberapa kualifikasi yang terkait keterampilan guru dalam mengajar di antaranya adalah sebagai berikut:
 - a. Sudah sertifikasi metode ummi
 - b. Dapat menyesuaikan waktu dengan sekolah
 - c. Mempunyai komitmen yang tinggi
 - d. Terampil dalam mengajar Al-Qur'an khususnya *Tahfidzul Qur'an*
 - e. Mempunyai hafalan minimal 1 juz
 - f. Mampu bekerja dalam tim

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori oleh Diah Prafitia, yang menyebutkan bahwasannya guru tahfidz guru yang mengajarkan menghafal Al Qur'an) dalam pengimplementasian pengajaran harus memenuhi syarat kompetensi guru tahfidz, yang dianggap mampu dalam mengajar *Tahfidzul Qur'an* kepada peserta didiknya.

Adapun kompetensi yang harus dimiliki guru tahfidz adalah antara lain:

- a. Mempunyai akhlak karimah atau akhlak terpuji
- b. Memiliki kemampuan potensi ahlul Qur'an. Pembimbing tahfidz harus memiliki kemampuan membaca, melafazkan bacaan Al-Qur'an dengan

¹³³ Sunhaji, Jurnal Kualitas Sumber Daya Manusia (Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi Guru, (Jurnal Kependidikan, Vol.II, No. 1 mei 2014), 24

baik, menguasai ilmu Tajwid, Makharijul huruf, Sifatul Huruf, serta ghoribul Qur'an, dan sebagainya. karena tolak ukur keberhasilan santri tahfidz tergantung terhadap bagaimana guru mengarahkan dan membimbing santrinya dengan baik dan tepat.

- c. Kompetensi habblu minnas. Yakni meliputi perlakuan santri dengan adil, yang menunjukkan raut wajah yang menyenangkan, menanyakan kabar santrinya, mengevaluasi kesulitan santrinya dan komunikasi yang baik kepada santri dan sesama guru tahfidz.

B. Pelaksanaan Sumber Daya Guru untuk Pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang

Kegiatan Manajemen Sumber Daya Guru sudah disesuaikan dengan perencanaan awal. Kegiatan tersebut dilaksanakan secara sistematis dengan disiplin ilmu. Pelaksanaan sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani mengupayakan dalam pengembangan mutu pembelajaran, hal ini dikarenakan dalam program *Tahfidzul Qur'an*, sumber daya guru dimanaj dengan baik, melewati beberapa tahapan yang gunanya untuk memastikan guru sesuai dengan kualifikasi serta dapat melakukan pengajaran dengan baik.

Untuk mewujudkan hal tersebut, terdapat beberapa kegiatan yang dilaksanakan dalam manajemen sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, yakni sebagai berikut:

1. Rekrutmen guru tahfidz;

prosedur pelaksanaan rekrutmen guru tahfidz adalah : Koordinator ummi dan tahfidz menyampaikan kebutuhan rekrut guru kepada waka keislaman, Waka keislaman melaporkan kepada Kepala sekolah, Kepala sekolah menyetujui, Koordinator melaporkan kepada supervisor Ummi Fondation malang, Menyebarkan informasi loker calon guru tahfidz, Calon guru menghubungi koordinator, dan Penjadwalan seleksi.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Mardianto, yakni rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.¹³⁴

2. Seleksi Guru tahfidz

Seleksi dilaksanakan dua kali, yakni seleksi administrasi dan seleksi skill/kemampuan, terdapat beberapa aspek yang menjadi tolak ukur penerimaan guru tahfidz, yakni Calon guru tahfidz berperilaku baik, Calon guru tahfidz berpenampilan rapi dan sopan, Tepat waktu saat tes seleksi, Mempunyai kemampuan membaca Al-Qur'an dengan tartil sesuai metode Ummi, Mampu mendidik anak sesuai dengan pedoman metode belajar Ummi, Mampu menyesuaikan waktu dengan jadwal sekolah, Lolos tes komitmen wawancara, dan Mempunyai hafalan minimal 1 juz

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori oleh Amrun Saleh, bahwasannya Seleksi adalah proses menyeleksi dan menyaring calon guru

¹³⁴ Adi, Mardianto, *Management Recruitmen*. (Jakarta: Pinasthika Publisher, 2014), 8

yang memenuhi syarat untuk mengisi kebutuhan guru di suatu lembaga pendidikan.¹³⁵

3. Orientasi dan penempatan guru tahfidz

Orientasi awal guru tahfidz dilaksanakan dengan mengirim video penanaman konsep ayat baru, yakni berkaitan dengan cara mengajar tahfidznya, sedangkan penempatan guru disesuaikan dengan kompetensi dan skill gurunya. Semakin banyak hafalan Qur'an yang dipunyai guru tersebut, semakin tinggi pula kelas yang diampunya.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori oleh Casio, bahwasannya orientasi adalah penyesuaian tenaga kerja baru pada situasi dan lingkungan kerjanya.¹³⁶

4. Pelatihan dan pengembangan guru tahfidz:

Program ini dilaksanakan dengan mengikutsertakan guru pada pelatihan atau guru mengikuti pelatihan dengan mandiri. Selain itu program pelatihan dan pengembangan dilaksanakan dari internal maupun dari eksternal sekolah. Berikut beberapa program pelatihan dan pengembangan guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, yakni KKG (Kelompok kerja guru) dilaksanakan setiap hari kamis, Munaqosyah kualifikasi guru, Program upgrading ummi pertahun, Program pasca sertifikasi ummi, dan Program Ta'lim

¹³⁵ Ambar T Sulistiyani dan Rosidah dalam jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi publik, (Yogyakarta, jurnal graha ilmu, 2004), 29

¹³⁶ Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, (bandung: Mandar Maju, 2010), 114

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori oleh Rivai, yang menyebutkan bahwasannya Pelatihan adalah suatu proses yang secara sistematis berkaitan dengan perubahan perilaku dan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.¹³⁷

5. Penilaian Kinerja guru tahfidz;

penilaian kinerja guru tahfidz dilaksanakan dengan bekerja sama bersama Ummi Fondation Malang, yakni dengan supervisi perbulan dan persemester. Selain itu juga dilaksanakan dengan mengikuti kegiatan kelompok kerja guru. Fungsi dari kegiatan penilaian kinerja guru ini adalah untuk mengetahui kesesuaian bacaan Al-Qur'an setiap guru dengan metode ummi, dan juga mengetahui permasalahan yang perlu dibenahi dalam mendidik siswa, serta sebagai bahan evaluasi bagi guru tahfidz

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori oleh Wahyudi, yang menyebutkan bahwasannya Penilaian kinerja adalah suatu upaya untuk mengetahui tingkat semangat dan konsistensi tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya, yang dilaksanakan dengan prosedur dan sistem yang terstruktur, seperti menilai, mengukur dan segala hal yang mempengaruhi produktifitas kerjanya, termasuk pada tingkah laku dan ketidakhadiran pekerja pada organisasi tersebut.¹³⁸

¹³⁷ Rivai, Veithzal dan Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: PT Jaya Grafindo, 2011), 212

¹³⁸ Wahyudi, Imam, *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesionl*, (Jakarta : Prestasi Jakarta, 2012), 96

C. Hasil Pelaksanaan Sumber Daya Guru untuk Pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang

Hasil pelaksanaan Manajemen Sumber daya guru adalah pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*, bentuk hasil pengembangan mutu pembelajaran *tahfidzul Qur'an* tersebut adalah semakin semakin cepat dan baik tingkat mutu hafalan anak, yakni selain hafal juz 30, peserta didik juga ada yang hafal juz 29, kemudian dikuatkan dengan juz 1,2 dan seterusnya. Selain itu, pengembangan mutu hasilnya berupa peserta didik memahami teori beserta praktek tajwid dan Ghoru'ibul Qur'an. Hal ini dikarenakan sumber daya guru dilatih dan dikembangkan potensi dan ketearmpilannya lewat program pembinaan KKG, ta'lim oleh sekolah dan Munaqosyah yang diadakan oleh Ummi Malang. Sehingga menghasilkan peserta didik yang berkompeten khususnya pada bidang AlQur'an

Berikut Hasil Pelaksanaan manajemen Sumber daya guru untuk Pengembangan Mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani Kota Malang

1. Hasil pelaksanaan rekrutmen sumber daya Guru

Hasil pelaksanaan rekrutmen guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, yakni Calon Guru tahfidz mengetahui terkait kualifikasi dan persyaratan menjadi guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang dengan jelas, Calon guru dapat mempersiapkan skill dan kompetensinya untuk mengikuti tahap seleksi sesuai kualifikasi yang diperlukan, dan Pemberdayaan calon

guru tahfidz mempunyai dampak terhadap mutu pengajaran guru, pada jangka panjang akan berdampak pada pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dipaparkan Hasibuan, yakni rekrutmen adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.¹³⁹

2. Hasil pelaksanaan seleksi sumber daya guru

Hasil Pelaksanaan seleksi guru tahfidz yakni diumumkan lewat pesan pribadi kepada calon guru yang bersangkutan, selain itu hasil pelaksanaan tersebut dapat menjadi bahan evaluasi mandiri calon guru tersebut, baik yang diterima maupun yang tidak diterima. Sehingga dampaknya tidak hanya pada sekolah saja, tetapi juga berdampak pada masing masing individu calon guru tahfidz tersebut.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, yakni seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang

¹³⁹ Hasibuan, dalam Jurnal Tri Nutri dan Evi Meidasari, Pengaruh Sistem Rekrutmen dan pemberian Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Sukarela (TKS) Rumah Sakit Abdul Moloek Provensi Lampung, (Universitas Mitra Indonesia: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, vol. 5, No. 1, 2018), 55-69

pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.¹⁴⁰

3. Hasil pelaksanaan orientasi dan penempatan guru

Hasil Pelaksanaan guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang yakni berdampak kepada efektifitas dan efisiensi pengajaran dan pembelajaran karena guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani ditempatkan pada kelas sesuai kemampuan dan skill mengajarnya, selain itu Siswa dapat menerima ilmu pengetahuan dan target tahfidz sesuai dengan porsinya. Sehingga implikasinya terhadap mutu pembelajaran tahfidz adalah semakin meningkatnya kualitas pembelajaran, dan tujuan pembelajaran dapat dicapai.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Gomes bahwasannya penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan tujuan organisasi.¹⁴¹

¹⁴⁰ Ambar T Sulistiyani dan Rosidah dalam jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi publik, (Yogyakarta, jurnal graha ilmu, 2004), 29

¹⁴¹ Gomes, dalam jurnal pengaruh Penempatan Kerja terhadap Penempatan Prestasi Kerja karyawan pada PT. FifaGroup Cab. Manado, (Jurusan Ilmu Administrasi prodi Administrasi Bisnis, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6, No. ! Maret 2018), 3

4. Hasil pelatihan dan pengembangan guru tahfidz

Hasil pelatihan dan pengembangan guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang yakni Guru dapat meningkatkan skill dan kompetensinya sehingga dampaknya adalah peningkatan maupun pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*, selain itu Guru tahfidz mempunyai pengetahuan berupa strategi pembelajaran tahfidz yang akan guru tersebut terapkan pada kegiatan belajar mengajar. Sehingga program terpenting ini wajib dilakukan oleh sekolah maupun mandiri, karena semakin bagus kompetensi dan keterampilan guru, maka semakin bagus pula ilmu yang didapatkan siswa

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Faustino, yakni Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.¹⁴²

5. Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru tahfidz

Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang yakni Guru tahfidz dapat mengetahui kekurangan dalam mengajar atau sisi lainnya, khususnya dari pelaksanaan supervisi yang

¹⁴² Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : C.V. Andi Offset, 2003), 197-198

dilaksanakan Ummi Fondation Malang selain itu hasil dari pelaksanaan penilaian kinerja guru tahfidz adalah dapat digunakan untuk acuan dalam penyusunan perencanaan di awal semester. Oleh karena itu proses penilaian atau asesmen ini harus dilakukan sebagai bentuk kontrol dan evaluasi terhadap kinerja guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Dessler yang menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah mengevaluasi dari seorang karyawan baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.¹⁴³

¹⁴³ Dessler, dalam jurnal Pengaruh penilaian Kinerja terhadap kepuasa kerja dan prestasi kerja, (Universitas Brawijaya: Jurnal aministrasi bisnis Vol. 24 No. 2 Juli 2015), 2

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang, yang peneliti lakukan melakukan Observasi, wawancara dan dokumentasi maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perencanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* yang berada di SDIT Ahmad Yani Kota Malang sudah terencana dengan baik dan sesuai dengan disiplin ilmu. Perencanaan ini dilakukan karena berawal pada tahun 2020, sebelum program *tahfidz* bekerjasama dengan Ummi Fondation Malang, program tahfidzul Qur'an di SDIT Ahmad Yani Malang belum mempunyai guru tahfidz yang benar benar mempunyai kualifikasi hafalan qur'an, sehingga sekolah mengupayakan untuk mengembangkan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* dengan melakukan manajemen sumber daya guru dengan tujuan awal merekrut guru tahfidz yang sesuai kualifikasi terpenting yakni sertifikasi metode belajar Qur'an Ummi, dan harus mempunyai hafalan Qur'an minimal 1 juz. Perencanaan sumber daya guru diawali dengan menganalisis kebutuhan guru yang dilaksanakan pada rapat menjelang akhir semester dengan pembahasan Rekrutmen guru, Seleksi, orientasi dan penempatan kelas, pelatihan dan pengembangan guru, serta Penilaian kinerja. Selain itu, terdapat kualifikasi lengkap calon guru untuk

pengembangan mutu pembelajaran *tahfidzul Qur'an*, yakni harus sudah tersertifikasi metode belajar Al-Qur'an ummi, dapat menyesuaikan waktu dengan sekolah, mempunyai komitmen tinggi, terampil dalam mengajar Al-Qur'an khususnya *Tahfidzul Qur'an*, mempunyai hafalan minimal 1 juz dan dapat bekerja dalam tim

2. Pelaksanaan Sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* terdiri dari beberapa tahapan yakni, rekrutmen; dilaksanakan dengan koordinasi bersama antara koordinator bidang tahfidz dan ummi dengan kepala sekolah dan Lembaga Ummi Fondation malang. kemudian tahapan seleksi; terdiri dari seleksi administrasi dan skill (kemampuan) dengan pertimbangan pada aspek penilaian, selanjutnya tahap orientasi dan penempatan yakni dilaksanakan dengan melihat tingkat kompetensi dan keterampilan guru, serta tingkat hafalan Al Qur'an, semakin banyak hafalan Qur'an guru dan semakin bagus bacaan tartilnya semakin tinggi pula kelas yang diampu guru tersebut, selanjutnya adalah tahap pelatihan; terdapat program internal maupun eksternal antara lain adalah KKG (Kelompok kerja guru) dilaksanakan setiap hari kamis, Munaqosyah kualifikasi guru, Program upgrading ummi pertahun, Program pasca sertifikasi ummi dan Program Ta'lim, yang terakhir adalah tahapan penilaian kinerja guru tahfidz dilaksanakan dengan bekerja sama bersama Ummi Fondation Malang, yakni dengan supervisi perbulan dan persemester. Selain itu juga dilaksanakan dengan mengikuti kegiatan kelompok kerja guru.

3. Hasil pelaksanaan Manajemen Sumber daya guru adalah pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*, bentuk hasil pengembangan mutu pembelajaran *tahfidzul Qur'an* tersebut adalah semakin semakin cepat dan baik tingkat mutu hafalan anak, yakni selain hafal juz 30, peserta didik juga ada yang hafal juz 29, kemudian dikuatkan dengan juz 1,2 dan seterusnya. Selain itu, pengembangan mutu hasilnya berupa peserta didik memahami teori beserta praktek tajwid dan Ghorobul Qur'an. Hal ini dikarenakan sumber daya guru dilatih dan dikembangkan potensi dan ketearmpilannya lewat program pembinaan KKG, ta'lim oleh sekolah dan Munaqosyah yang diadakan oleh Ummi Malang. Sehingga menghasilkan peserta didik yang berkompeten khususnya pada bidang Al Qur'an. Pengembangan mutu tersebut dicapai program *tahfidz* SDIT Ahmad Yani Malang dengan melakukan proses manajerial Sumber daya guru yakni meliputi rekrutmen guru, seleksi guru, orientasi dan penempatan guru, pelatihan dan pengembangan guru, dan penilaian kinerja guru

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian terkait manajemen sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang, adapun saran bagi program *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani adalah agar kedepannya harus lebih baik lagi dari segi manajemen sumber daya gurunya, khususnya pada tahap perencanaan yakni dilaksanakan secara terstruktur, kemudian terkait kualifikasi gurunya agar ditingkatkan terlebih pada syarat hafalan minimal calon guru

tahfidz, dapat ditingkatkan agar pengembangan mutu pembelajaran mendapatkan hasil yang maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Abdorrahman Gintings. *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Humaniora, 2014.
- Admodiwiro, Soebagio. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Ardadizya, 2000.
- Agus Dharma. *Manajemen Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2005.
- Ahsin W. Alhafidz. *Bimbingan Praktis Menghafal Al-Qur'an*. Jakarta: BUMI AKSARA, 2000.
- Amiruddin Indris. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish, 2016.
- Amrun Saleh, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Kementerian Agama Kabupaten Bener Meriah*, Banda Aceh: Program Pascasarjana IAIN Ar-Raniry, 2010.
- Andelson Memorata, Djoko Santoso. "Peningkatan Mutu Pembelajaran dan Hasil Belajar Merakit Personal Komputer menggunakan Structured Dyadic Methods", Vol. 2, No. 1, April 2017.
- Azhar Arsyad. *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Azwardi, Mutiara Ritonga, Khairul Nasri. "Tafsir Ayat-Ayat tentang manajemen sumber daya manusia, (Jurnal Educational Research and Social Studies", Vol. 2, No. 1, Januari 2021.
- Brown, and Moffett, Cerylle A. *The Hero's Journey: How Educators Can Transform Schools and Improve Learning*. Virginia: 1999.
- Colquitt, Jason. *Organizational Behavior : Improving performance and Commitment in the Workplace*. New York: Mcgraw-Hill International Edition, 2009.

- Diah Prafita SarI. “Implikasi Kompetensi Guru Tahfidz Terhadap Mutu Pembelajaran Tahfidz Al-Qur’an: Studi Kasus Pondok MH Ponorogo.” IAIN Ponorogo, 2018.
- Dody Wahyudi. “Pemanfaatan Perpustakaan Sekolah untuk Pembelajaran yang Bermutu”, Jurnal ilmiah FKIP Universitas Subang, Vol. 4, No. 01, Februari 2018.
- Emzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Ernie tisnawati sule dan Kurniawan saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia, 2005.
- Fabiani Sofie, Sisca Eka. “Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber daya manusia pada Usaha menengah (Studi Pada CV. Kota Agung) “, Vol 18, No. 01, 2018.
- Fadlullah. *Peran Guru Untuk Mengembangkan Program Tahfidzul Qu’an Di Madrasah Ibtidaiyah NW Johar Pelita Desa Jatisela Kecamatan Gunungsari kabupate Lombok Barat*. Mataram: Universitas Muhamadiyah Mataram, 2019.
- Hamriani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press, 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara, 2011.
- Husaini, “Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Hifzh Qur’an Pada Rumah Tahfidz Insan Qur’ani Wonosobo Kabupaten Bener Meriah”, (Jurnal manajemen pendidikan islam, Doi: 10.30868/im.v4i01.1128, 2021
- Imam Gunawan. *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Inanna. “Peran pendidikan dalam membangun karakter bangsa yang bermoral, Jurnal ekonomi dan pendidikan”. Vol.1, Nomor 1, 1 Januari 2018.
- John W Cresswell. *Research Design edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016

- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Kelima, Pusat Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Kementerian Agama RI. 2007. *Al-Qur'an Surat Al Mujadalah*, Bandung: Sygma exagrafika, 2007.
- Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an Surat Al Jasiyah*, Bandung: Sygma exagrafika, 2007
- Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an Surat Ali Imron*, Bandung: Sygma exagrafika, 2007.
- Kisbiyanto. *Manajemen pendidikan, Pendekatan teori dan Praktik*. Yogyakarta: Idea press, 2011.
- L. Mathis, Jackson. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Lexy J. Moeleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Kerta Karya, 1998.
- Mas Ning Zahroh. "Evaluasi Kinerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Yayasan Al-Kenaniyah Jakarta Timur". *Jurnal Visipena*, Vol. 8, No. 2, Desember 2017
- Muhammad Fadli. "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan". *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 2, 2017.
- Muhammat Rahman, Sofan Amr., *Kode etik Profesi Guru*. Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2014.
- Mulyasa, E., *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Rodya Karya, 2004.
- Notoatmodjo, soekidjo. *pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010.
- Novan Ardy Wiyani. *Pendidikan Karakter Berbasis Total Quality Management: Konsep dan Aplikasi di Sekolah*. Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, 2018.

- Ondi Saondi, Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung : Refika Aditama, 2009.
- Ramli, Peggy A. Mekel, Merlyn Karuntu. "Analisis Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja di PT. Pegadaian Gorontalo Utara", Vol. 2, No. 4, Desember 2014.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta: PT Jaya Grafindo, 2011.
- Rokhmaniyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan yang Berkualitas di Sekolah dasar", Vol. 1, No. 1, 1 Agustus 2016.
- Rusman, *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2010.
- Siagian, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2007.
- Siti Arpah, "Peran dan fungsi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran", Vol. 9. No. 1, Maret 2017.
- Soekinto. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992
- Sri Minarti. *Manajemen Sekolah*. Yogyakarta:AR-RUZZ MEDIA, 2011.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2006.


- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sumadi Suryabrata. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali, 1987.
- Suparto. “Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al Islam Kota Bengkulu”, Vol. 1, No. 3, Desember 2016.
- Suwanto dan Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Syah, Muhibin. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999.
- Syukur, Fatah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012.
- T Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE, 1995.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bab IV pasal 10
- Vika Luila, Bambang Haryadi. “Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic“, Vol. 1, No.3, 2013.
- Wahyudi, Imam. *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta : Prestasi Jakarta, 2012.
- Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cet.I*. Yogyakarta: Multi Presindo, 2013.

Zuldafrial & M Lahir. *Profesi Kependidikan Guru dalam Prespektif Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Jilid 2*. Yogyakarta: Media Perkasa, 2014.

Zuldafrial, *Strategi & Pendekatan Pengelolaan Kelas*. Surakarta: Yuma Pustaka, 2012.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. SURAT IZIN PENELITIAN

 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 355/Un.03.1/TL.00.1/03/2022 07 Maret 2022
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala MAN 4 Kabupaten Kediri
di
Kediri

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

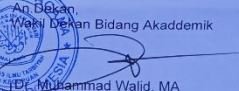
Nama : M Mirza Azizin Nauval
NIM : 18170063
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester - Tahun Akademik : Genap - 2021/2022
Judul Skripsi : **Peran Komite untuk Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 4 Kabupaten Kediri**


Lama Penelitian : **Maret 2022** sampai dengan **Mei 2022** (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Muhammad Walid, MA
NIP. 19730823 200003 1 002



Tembusan :
1. Yth. Ketua Program Studi MPI
2. Arsip

2. Blanko Pengajuan Izin Penelitian SDIT Ahmad Yani Malang



YAYASAN MASJID JENDRAL AHMAD YANI
SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU AHMAD YANI
"SITAYA ISLAMIC CHARACTER SCHOOL"
TERAKREDITASI "A"

NSS: 102056101075 - NPSN 20555449

Jl. Kahuripan 12, Telp (0341) 353348 Malang 65111 website: www.sditalhadyani.sch.id email: sdit_ayani@yahoo.com
Akta Notaris Nomor: 44/ Tahun 2016 Tanggal 18 April 2016 - SK MENKUMHAM NOMOR AHU-0022486.AH.01.04 TAHUN 2016



BLANKO PENGAJUAN IJIN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Achmad Baidhowi Mukhlis
NIM/NIP : 18170049
Alamat : Jalan Lesti RT 04, RW 03, Kelutran Ngaglik, Kecamatan Batu, Batu
Asal Lembaga : UIN Malang
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang : S-1
Email : baidhowiachmad12@gmail.com
No. HP : 085857303790

Bermaksud untuk mengajukan izin penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi/Tesis/Disertasi/
Karya Tulis/Publikasi Ilmiah yang berjudul:

Manajemen Sumber Daya Guru untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di
Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang

Dengan kurun waktu penelitian: 15 Maret 2022 s.d 25 Maret 2022

Responden/narasumber/sasaran yang dibutuhkan adalah:

1. Kepala SDIT Ahmad Yani
2. Pegawai Tata Usaha
3. Waka Keislaman
4. Koordinator program ummi dan tahfidz
5. Guru tahfidz aktif

Demikian permohonan ini diajukan dan kami bersedia menaati segala ketentuan yang berlaku.





Malang, 15 Maret 2022

Peneliti,

Achmad Baidhowi Mukhlis

NIM/NIP. 18170049

3. TANDA TERIMA DOKUMEN PENELITIAN

	YAYASAN MASJID JENDRAL AHMAD YANI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU AHMAD YANI "SITAYA ISLAMIC CHARACTER SCHOOL" TERAKREDITASI 'A' NSS : 102056101075 - NPSN 20555449 <small>Jl. Hauripan 12, Telp (0341) 353348 Malang 65111 Website : www.sdtrahmadyani.sch.id Email : email@sdtrahmadyani.sch.id Akta Notaris Nomor : 44/ Tahun 2016 Tanggal 18 April 2016 - SK PENKUPUSAN NOPOR RBU - 0022486 RH 01 04 TAHUN 2016</small>	
TANDA TERIMA DOKUMEN Nº 000043		
Pada hari <u>Senin</u> tanggal <u>31/7/22</u> telah terima dokumen dari <u>UIN Malang</u> dengan rincian sebagai berikut :		
1. <u>Surat Izin Penelitian</u>		
2.		
3.		
4.		
5.		
Dokumen tersebut telah diterima dalam keadaan baik untuk dapat ditindaklanjuti sesuai isi surat. Disposisi minimal 3 hari dan konfirmasi disposisi pada nomor telepon 0341 - 3353348		
Yang Menerima  (<u>M. Nur</u>)	Malang, <u>31/7/22</u> Yang Menyerahkan  <u>Achmad Baidhowi Mukhlis</u>	Scanned by TapScanner

4. INSTRUMEN PENELITIAN

MANAJEMEN SUMBER DAYA GURU UNTUK PENGEMBANGAN MUTU PEMBELAJARAN *TAHFIDZUL QUR'AN* DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) AHMAD YANI KOTA MALANG

Peneliti : Achmad Baidhowi Mukhlis

NIM : 18170049

A. PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Mencatat sejarah singkat berdirinya SDIT Ahmad Yani Kota Malang
2. Mencatat profil SDIT Ahmad Yani Kota Malang
3. Mencatat visi, misi dan tujuan SDIT Ahmad Yani Kota Malang
4. Mencatat struktur Organisasi SDIT Ahmad Yani Kota Malang
5. Mencatat bukti kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan hasil penerapan manajemen sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang

B. PEDOMAN OBSERVASI

1. Mengamati kondisi sekolah meliputi kondisi fisik dan non fisik
2. Mengamati kegiatan belajar mengajar pada program tahfidzul Qur'an di SDIT Ahmad Yani Kota Malang
3. Aktivitas sekolah lainnya

C. PEDOMAN WAWANCARA

1. Wawancara yang digunakan untuk Kepala SDIT Ahmad Yani Kota Malang
 - a. Bagaimana gambaran secara umum manajemen sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - b. Bagaimana perencanaan Sumber daya Guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - c. Siapa saja yang terlibat dalam perencanaan Sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - d. Kapan dimulai kegiatan perencanaan Sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - e. Bagaimana langkah langkah / prosedur dalam perencanaan Sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - f. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - g. Bagaimana pelaksanaan Seleksi guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - h. Bagaimana pelaksanaan orientasi dan penempatan guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - i. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - j. Apa kendala yang ada pada pelaksanaan manajemen sumber daya guru?
 - k. Bagaimana hasil dari penerapan manajemen sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - l. Bagaimana dampak dari pelaksanaan manajemen sumber daya guru di sekolah ini?
 - m. Apakah seluruh guru sudah mempunyai SK pengangkatan?
 - n. Bagaimana evaluasi sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
2. Wawancara yang digunakan untuk koordinator bagian ummi dan tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang
 - a. Bagaimana gambaran secara umum manajemen sumber daya guru *tahfidz* maupun ummi di sekolah ini?
 - b. Bagaimana perencanaan Sumber daya guru *tahfidz* di sekolah ini?
 - c. Siapa saja yang terlibat dalam perencanaan Sumber daya guru *tahfidz* di sekolah ini?
 - d. Kapan dimulai kegiatan perencanaan Sumber daya guru *tahfidz* di sekolah ini?
 - e. Bagaimana langkah langkah / prosedur dalam perencanaan Sumber daya guru *tahfidz* di sekolah ini?

- f. Bagaimana proses rekrutmen guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - g. Bagaimana proses Seleksi guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - h. Bagaimana proses orientasi dan penempatan guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - i. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - j. Bagaimana hasil dari pelaksanaan program manajemen sumber daya guru tersebut?
 - k. Apakah seluruh guru yang mengajar pada program *tahfidz* sudah sertifikasi?
 - l. Apakah manajemen sumber daya guru mempunyai dampak pada pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*?
3. Wawancara yang digunakan untuk waka keislaman SDIT Ahmad Yani Kota Malang
 - a. Bagaimana gambaran secara umum manajemen sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - b. Bagaimana perencanaan Sumber daya Guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - c. Bagaimana langkah langkah / prosedur dalam perencanaan Sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - d. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - e. Bagaimana pelaksanaan Seleksi guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - f. Bagaimana pelaksanaan orientasi dan penempatan guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - g. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - h. Apa kendala yang ada pada pelaksanaan manajemen sumber daya guru?
 - i. Bagaimana hasil dari penerapan manajemen sumber daya guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - j. Bagaimana dampak dari pelaksanaan manajemen sumber daya guru di sekolah ini?
 4. Wawancara yang digunakan untuk guru aktif di SDIT Ahmad Yani Kota Malang
 - a. Sudah berapa lama bapak/ibu bertugas pada program *tahfidz* di SDIT Ahmad Yani Kota Malang?
 - b. Apa bapak/ibu memahami visi, misi dan tujuan SDIT Ahmad Yani Malang ?
 - c. Apa saja program yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru terkait pembelajaran *tahfidzul qur'an*?
 - d. Bagaimana hasil dari pelaksanaan manajemen guru *tahfidz* yang ada di SDIT Ahmad Yani?

- e. Upaya apa saja yang bapak/ibu lakukan untuk meningkatkan mutu pembelajaran *tahfidzul qur'an* (profesi) di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, baik pribadi, kelompok, ataupun program sekolah?
- f. Apa ada kendala dalam melakukan peningkatan profesi tersebut?

5. LEMBAR BIMBINGAN/KONSULTASI

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
Jalan Gajayana Nomor 50, Telepon (0341)551354, Fax. (0341) 572533
Website: <http://www.uin-malang.ac.id> Email: info@uin-malang.ac.id

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

IDENTITAS MAHASISWA

NIM : 18170049
 Nama : ACHMAD BAIDHOWI MUKHLIS
 Fakultas : ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 Dosen Pembimbing 1 : Dr.NURUL YAQIEN,S.Pd.I., M.Pd
 Dosen Pembimbing 2 :
 Judul Skripsi/Tesis/Disertasi :
 Manajemen Sumber Daya Guru untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran Tahfidzul Qur'an di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang

IDENTITAS BIMBINGAN

No	Tanggal Bimbingan	Nama Pembimbing	Deskripsi Bimbingan	Tahun Akademik	Status
1	2022-02-08	Dr.NURUL YAQIEN,S.Pd.I., M.Pd	Judul mohon dicek kembali peningkatan atau pengembangan mutu pembelajaran, ingat harus terkait unsur manajemen juga originalitas penelitian dibuat satu spasi sesuai aturan dalam panduan skripsi jika dalam tabel.	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
2	2022-02-10	Dr.NURUL YAQIEN,S.Pd.I., M.Pd	kata tahfidz dihapus, sehingga tidak ada pengulangan kata dalam satu judul. Sehingga judulnya menggunakan kalimat efektif semua, juga saya lihat landasan teorinya yang awalnya manusia diganti dengan guru atau sumber daya guru.	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
3	2022-02-14	Dr.NURUL YAQIEN,S.Pd.I., M.Pd	tulisan tahfidz dimiringkan ya sebab kata serapan dari bahasa Arab, untuk bab 2 harus disusun kembali disesuaikan dengan fokus	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi

Scanned by TapScanner

			penelitian yang ada supaya pembahasannya nanti mudah, sebab banyak teori yang disajikan		
4	2022-02-16	Dr.NURUL YAQIEN,S.Pd.I., M.Pd	untuk bab 3 Mohon dicek kembali terkait bagaimana anda melakukan penelitian mulai dari awal sampai akhir, jangan membahas terkait ilmu penelitian, tapi bagaimana anda meneliti oiya silakan di cek turnitin	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
5	2022-02-17	Dr.NURUL YAQIEN,S.Pd.I., M.Pd	data penelitian hendaknya perlu ada triangulasi. Coba nanti sebelum ke lapangan membuat pedoman, sehingga data dapat di triangulasi kan baik menggunakan triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi waktu.	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
6	2022-02-18	Dr.NURUL YAQIEN,S.Pd.I., M.Pd	prosedur penelitian dibuat se jelas mungkin, sehingga pembaca mengetahui bagaimana tahapan dan cara peneliti melakukan penelitiannya. Kalau sudah silakan daftar ujian seminar proposal.	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
7	2022-04-05	Dr.NURUL YAQIEN,S.Pd.I., M.Pd	Penulisan BAB 4. mohon diteliti kembali. Penulisan tabel menggunakan spasi 1, kerangka berpikir diperbaiki kembali sesuai arahan dari dosen pembimbing, penataan tulisan dan typo mohon dicek kembali. Segera dilanjutkan untuk bab 5 dan 6.	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
8	2022-04-07	Dr.NURUL YAQIEN,S.Pd.I., M.Pd	Pada BAB 5 mohon dijabarkan pembahasan mengenai hasil penelitian beserta teori yang mendasarinya serta melengkapi hasil penelitian observasi dan dokumentasi nya	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
9	2022-04-08	Dr.NURUL YAQIEN,S.Pd.I., M.Pd	Pada poin perencanaan mohon diceritakan tentang latar belakang upaya pengembangan mutu pembelajaran di sdit ahmad yani, pengembangan dari belum ada guru tahfidz ke ada guru yang mempunyai kualifikasi hafalan Qur'an, kemudian terkait pengembangan mutu bisa berupa turjuman dan lain lain	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
10	2022-04-11	Dr.NURUL YAQIEN,S.Pd.I., M.Pd	Pada sistematika pembahasan tolong pada poin bab 4, 5, dan 6 rjabarkan secara ringkas, dan untuk hasil penelitian mohon dimunculkan indikator Tahfidzul Qur'an nya	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
11	2022-04-12	Dr.NURUL YAQIEN,S.Pd.I., M.Pd	Pada Motto skripsi jika menggunakan ayat Al Qur'an footnote nya ditulis cetakan ke berapa, bisa diambil dari buku	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi

12	2022-04-14	Dr.NURUL YAQIEN,S.Pd.I., M.Pd	Pada bab 6, poin Kesimpulan mohon dijabarkan secara ringkas utamanya terkait pengembangan mutu pembelajaran tahfidz, sehingga mudah dipahami. Segara dicek turnitin	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
----	------------	-------------------------------	---	-----------------	-----------------

Telah disetujui
Untuk mengajukan ujian Skripsi/Tesis/Desertasi

Dosen Pembimbing 2

Malang : 18 April 2022
Dosen Pembimbing 1

Dr.NURUL YAQIEN,S.Pd.I., M.Pd

Kajur / Kaprodi,

6. DOKUMENTASI FOTO

a. SDIT Ahmad Yani Kota Malang tampak depan



b. Pembelajaran Tahfidzul Qur'an



c. Wawancara dengan ibu Nurdiah Rachmawati, S.Pd, M.Pd, selaku kepala sekolah SDIT Ahmad Yani Kota Malang



8

- d. Wawancara dengan bapak M. Muflihun YR., S.Ag, M.Pd, selaku waka keislaman SDIT Ahmad Yani Kota Malang



- e. Wawancara dengan Ibu Mar'atuz Zahroh, S.M., selaku Koordinator bidang Ummi dan Tahfidz SDIT Ahmad Yani Kota Malang



- f. Wawancara dengan bapak M. Agung Eka Pratama, S.Pd, selaku Kepala TU SDIT Ahmad Yani Kota Malang



g. Wawancara dengan bapak Rafly Affandy, S.Pd, selaku Guru tahfidz aktif SDIT Ahmad Yani Kota Malang



h. Dokumentasi rekrutmen guru

WAWANCARA UNTUK REKRUTMEN GURU SDIT AHMAD YANI TAHAP 6 TAHUN 2021

Dalam masa pandemi saat ini, untuk mengurangi kontak fisik dan membatasi interaksi, bersama ini disampaikan materi wawancara kepada calon guru SDIT Ahmad Yani dalam bentuk Google Form. Mohon Bapak/ibu memberikan jawaban dengan jujur dan sesuai dengan kondisi sebenarnya.

email@sditahmadyani.sch.id [Switch account](#)

The name and photo associated with your Google account will be recorded when you upload files and submit this form. Only the email you enter is part of your response.

*** Required**

Email *

Your email

Nama Lengkap *

Your answer

Tempat, Tanggal, Lahir *

Your answer

Kota Asal *

Malang

i. Foto Seleksi guru



j. Foto pelatihan/pembinaan ta'lim guru



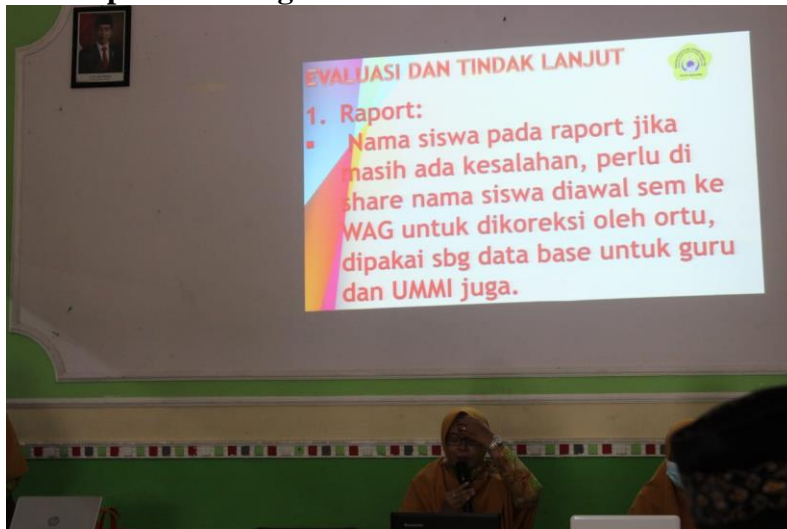
k. Foto pelatihan workshop guru



l. Foto pembinaan ta'lim guru



m. Foto rapat evaluasi guru



BIODATA MAHASISWA

Nama : Achmad Baidhowi Mukhlis
NIM : 18170049
Tempat/Tgl Lahir : Malang, 14 Oktober 2000
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/
Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Masuk : 2018
Alamat Rumah : JL. Lesti, RT: 04, RW: 03, Kelurahan Ngaglik, Kecamatan
Batu, Kota Batu
No. Telepon : 085857303790
Alamat Email : baidhowiachmad12@gmail.com
Pendidikan Formal : RA Darul Ulum Batu 2005-2006
MI Darul Ulum Batu 2006-2011
SDN Cepokomulyo 02 Kepanjen 2011-2012
SMP Islam Kepanjen 2012-2015
SMA NU Sunan Giri Kepanjen 2015-2018
S1 Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang 2018-2022
Pendidikan non formal: Rumah Tahfidz Daarul Qur'an Kepanjen 2011-2018
Pondok Pesantren Anwarul Huda Malang 2019-2020

