

**MANAJEMEN GURU DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI
PENGELOLAAN KELAS TAHFIZH PADA PONDOK
PESANTREN AL-HAYAH DI JAKARTA TIMUR**

TESIS

**Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)**



**Oleh :
ROSWAIDAH
NIM : 212520076**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
PASCASARJANA UNIVERSITAS PTIQ JAKARTA
2025 M./1446 H.**

ABSTRAK

ROSWAIDAH, NIM: (212520076), Manajemen Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Pengelolaan Kelas Tahfizh Di Pondok Pesantren Al-Hayah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis manajemen guru dalam meningkatkan kompetensi pengelolaan kelas tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah Jakarta Timur. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan studi dokumen mendalam dengan pimpinan pesantren, Qismul Quran dan guru tahfizh, serta dokumentasi kegiatan belajar mengajar. Analisis data dilakukan dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen guru dalam meningkatkan kompetensi pengelolaan kelas tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah dilakukan melalui pelatihan metodologi, supervisi lapangan, pembinaan karakter, mentoring sejawat, dan forum musyawarah. Namun, upaya-upaya tersebut masih bersifat insidental dan belum terstruktur secara sistemik, sehingga dampaknya belum merata. Strategi yang diterapkan sudah mencakup pembinaan spiritual, evaluasi berkala, serta pendampingan oleh Qismul Qur'an, namun masih perlu diperkuat dari sisi struktur, dokumentasi, dan kesinambungan. Beban kerja guru yang tinggi juga menjadi kendala tersendiri. Meski demikian, guru yang mendapat dukungan dan pembinaan menunjukkan peningkatan dalam pengelolaan kelas, kedisiplinan santri, dan suasana belajar yang kondusif. Hal ini menandakan bahwa manajemen guru yang baik memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan pendidikan tahfizh secara keseluruhan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa manajemen guru yang adaptif dengan konteks budaya pesantren dan berbasis nilai spiritual dapat menjadi alternatif strategi peningkatan kompetensi pengelolaan kelas tahfizh, terutama dalam kondisi terbatasnya akses terhadap pelatihan formal. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan sistem pelatihan berkelanjutan yang terintegrasi dengan budaya lokal pesantren serta penguatan supervisi akademik yang terstruktur.

Kata Kunci: *Manajemen Guru, Kompetensi Pengelolaan Kelas, Tahfizh Al-Qur'an, Pesantren*

ABSTRACT

ROSWAIDAH, NIM: (212520076), Teacher Management in Improving Classroom Management Competence in Tahfizh Classes at Pondok Pesantren Al-Hayah

This study aims to examine and analyze teacher management in improving classroom management competence in Tahfizh classes at Pondok Pesantren Al-Hayah, East Jakarta. The research employed a qualitative survey method with data collection techniques including in-depth interviews, field observations, and document analysis involving the pesantren leadership, the Qismul Qur'an division, and Tahfizh teachers, as well as teaching and learning documentation. Data were analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing techniques.

The findings show that teacher management to improve classroom management competence was carried out through methodology training, field supervision, character development, peer mentoring, and teacher forums. However, these efforts were still incidental and lacked a systematic structure, resulting in uneven impact across teachers. The implemented strategies included spiritual development, regular evaluations, and guidance from Qismul Qur'an, but require reinforcement in terms of structure, documentation, and sustainability. In addition, high teacher workloads remain a significant challenge. Nonetheless, teachers who received support and mentoring demonstrated improvements in classroom management, student discipline, and a conducive learning atmosphere. This indicates that effective teacher management plays a vital role in the success of Tahfizh education.

The conclusion of this study is that teacher management that adapts to the cultural context of pesantren and is rooted in spiritual values can serve as an alternative strategy to enhance classroom management competence, particularly where access to formal training is limited. The study recommends developing a sustainable training system integrated with the local pesantren culture, along with strengthening structured academic supervision.

Keywords: *Teacher Management, Classroom Competence, Qur'an Memorization, Pesantren*

خلاصة

روسويده، الرقم الجامعي(12520076:إدارة المعلمين في تعزيز كفاءة إدارة الصف في دروس التحفيظ في معهد الحياء

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل إدارة المعلمين في تعزيز كفاءة إدارة الصف في دروس تحفيظ القرآن الكريم في معهد الحياء بجاكرتا الشرقية. استخدمت الدراسة المنهج النوعي الوصفي بأسلوب المسح، من خلال تقنيات جمع البيانات كالمقابلات المعمقة، والملاحظة الميدانية، ودراسة الوثائق، مع إدارة المعهد، وقسم القرآن، والمعلمين، بالإضافة إلى توثيق الأنشطة التعليمية. وتم تحليل البيانات باستخدام تقنيات تقليص البيانات، وعرضها، واستخلاص النتائج.

أظهرت نتائج الدراسة أن إدارة المعلمين لتحسين كفاءة إدارة الصف تتم من خلال تدريب المنهجية، والإشراف الميداني، وتنمية الشخصية، والتوجيه من الزملاء، ومنتديات الحوار بين المعلمين. إلا أن هذه الجهود ما زالت عرضية وغير منظمة بشكل منهجي، مما يجعل تأثيرها متفاوتاً بين المعلمين. وشملت الاستراتيجيات المتبعة التنمية الروحية، والتقييمات الدورية، والمتابعة من قبل قسم القرآن، لكنها تحتاج إلى تعزيز في جوانب البنية والتوثيق والاستمرارية. كما أن عبء العمل الثقيل لدى المعلمين يُعَدّ من التحديات البارزة. ومع ذلك، فإن المعلمين الذين تلقوا الدعم والتوجيه أظهروا تحسناً في إدارة الصف، وانضباط الطلاب، وتهيئة جو تعليمي مناسب، مما يدل على أن إدارة المعلمين الفعالة لها دور أساسي في نجاح تعليم التحفيظ.

وتخلص الدراسة إلى أن الإدارة التي تتكيف مع السياق الثقافي للمعهد، والمبنية على القيم الروحية، يمكن أن تكون استراتيجية بديلة لتعزيز كفاءة إدارة الصف في دروس التحفيظ، خاصة في ظل محدودية الوصول إلى التدريب الرسمي. وتوصي الدراسة بتطوير نظام تدريب مستدام متكامل مع ثقافة المعهد، مع تعزيز الإشراف الأكاديمي المنظم.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعلمين، كفاءة إدارة الصف، تحفيظ القرآن الكريم، المعهد الإسلامي

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Roswaidah
Nomor Induk Mahasiswa : 212520076
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Al-Qur'an
Judul Tesis : Manajemen Guru dalam Meningkatkan Kompetensi Kelas Tahfizh Pada Pondok Pesantren Al-Hayah di Jakarta Timur

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di lingkungan Universitas PTIQ Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 1 Juni 2025
Yang membuat pernyataan



Roswaidah

TANDA PERSETUJUAN TESIS

MANAJEMEN GURU DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PENGELOLAAN KELAS TAHFIZH PADA PONDOK PESANTREN AL- HAYAH DI JAKARTA TIMUR

TESIS

Diajukan Kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua untuk
memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

Disusun oleh:

Roswaidah

NIM: 202520076

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat
diujikan.

Jakarta, 24 Juni 2025

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. H. EE Junaedi Sastradiharja, M.Pd.



Dr. Khasnah Syaidah, M.Ag.

Mengetahui:

Ketua Program Studi/Konsentrasi



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.

TANDA PENGESAHAN TESIS

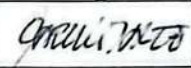
MANAJEMEN GURU DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PENGELOLAAN KELAS TAHFIZH PADA PONDOK PESANTREN AL- HAYAH DI JAKARTA TIMUR

Disusun Oleh:

Nama : Roswaidah
Nomor Induk Mahasiswa : 212520076
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Al-Qur'an

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal:

30 Juni 2025

No.	Nama Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Penguji I	
3.	Dr. Farizal. MS, M.M.	Penguji II	
4.	Dr. H. EE Junaedi Sastradiharja, M.Pd.	Pembimbing I	
5.	Dr. Khasnah Syaidah, M.Ag.	Pembimbing II	
6.	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Panitera/ Sekretaris	

Jakarta, 26 Juni 2025
Mengetahui,
Direktur Pascasarjana
Universitas PTIQ Jakarta


Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
xiii

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi Arab-Latin Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri
Agama dan Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia

Tanggal 12 Januari 1988

Arb	Ltn	Arb	Ltn	Arb	Ltn
ا	`	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	Dh	ن	N
ح	h	ط	Th	و	W
خ	kh	ظ	Zh	ه	H
د	d	ع	`	ء	A
ذ	dz	غ	G	ي	Y
ر	r	ف	F	-	-

Catatan:

- Konsonan yang ber-syaddah ditulis dengan rangkap, misalnya: رَبَّ ditulis *rabba*
- Vokal panjang (*mad*): *fathah* (baris diatas) ditulis *â* atau *Â*, *kasrah* (baris di bawah) ditulis *î* atau *Î*, serta *dhammah* (baris depan) ditulis dengan *û* atau *Û*, misalnya: القارة ditulis *al-qâri'ah*, المساكين ditulis *al-masâkîn*, المفلحون ditulis *al-muflihûn*.
- Kata sandang *alif + lam* (ال) apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* ditulis *al*, misalnya: الكافرون ditulis *al-kâfirûn*. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf *syamsiyah*, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال ditulis *ar-rijâl*, atau diperbolehkan dengan menggunakan transliterasi *al-qamariyah* ditulis *al-rijâl*. Asalkan konsisten dari awal sampai akhir.
- Ta' marbûthah* (ة), apabila terletak di akhir kalimat, ditulis dengan *h*, misalnya: البقرة ditulis *al-Baqarah*. Bila di tengah kalimat ditulis dengan *t*, misalnya: زكاة المال *zakât al-mâl*, atau ditulis سورة النساء *sûrat an-Nisâ*. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, misalnya: وهو خير الرازيين ditulis *wa huwa khair ar-Râziqîn*.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji teriring syukur hanya kepada Allah SWT. yang telah telah menganugerahkan berbagai macam nikmat kepada penulis, terutama nikmat Iman, Islam, sehat dan nikmat pendidikan, yang dengan nikmat tersebut sempurnalah segala upaya untuk mencapai kebaikan yang buahnya tertuang pada selesainya tesis ini.

Shalawat dan salam yang penuh cinta semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW teladan bagi umat manusia dalam setiap aspek kehidupan, baik akhlak maupun keilmuan. Tercurah juga untuk keluarga beliau, para sahabat, serta seluruh pengikut setia yang menjadikan beliau sebagai rujukan dalam perjalanan hidupnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian tugas akhir ini bukan semata hasil kerja pribadi, melainkan banyak doa yang terpanjat dan semangat yang diberikan oleh orang-orang baik di sekitar. Tanpa bimbingan, dukungan, dan kepercayaan dari mereka semua, barangkali jalan ini terasa jauh lebih berat untuk ditempuh. Dengan hati yang penuh Syukur dan hormat, izinkan penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Nasaruddin Umar, M.A., Rektor Universitas PTIQ Jakarta.
2. Bapak Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si., Direktur Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta.
3. Bapak Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I., Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas PTIQ Jakarta.

4. Dosen Pembimbing Tesis Bapak Dr. H. EE Junaedi Sastradiharja, M. Pd. dan Ibu Dr. Khasnah Syaidah, M.Ag. yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.
5. Kepala Perpustakaan beserta staf Universitas PTIQ Jakarta.
6. Segenap Civitas Universitas PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam menyelesaikan penulisan Tesis ini.
7. Sahabat MPI seperjuangan yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan selama masa perkuliahan, sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.
8. Abu, Umi, saudara-saudara serta adik saya Eka Dea Safitri, S. M atas do'a dan bantuannya kepada penulis.
9. Kepada Pengasuh Pondok Pesantren Al-Hayah KH. Dr. Ali Akhmadi, Lc, MA, al-Hafidz.
10. Kepada Keluarga Besar Pondok Pesantren Al-Hayah.
11. Seluruh pihak yang telah mendukung perjuangan selama di kampus terkhusus selama penelitian dan penyusunan penelitian ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan pahala jariyah yang terus mengalir.

Pada akhirnya penulis serahkan segala aspek kepada Allah SWT dengan harapan agar tesis ini bermanfaat bagi masyarakat secara umum, bagi penulis secara pribadi, serta bagi generasi mendatang. Aamiin.

Jakarta, 1 Juni 2025

Penulis

Roswaidah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ix
TANDA PERSETUJUAN TESIS	xi
TANDA PENGESAHAN TESIS	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xv
KATA PENGANTAR.....	xvii
DAFTAR ISI	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah.....	6
1. Pembatasan Masalah.....	6
2. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Kerangka Teori.....	8
1. Teori Manajemen Guru Tahfizh	9
2. Teori Kompetensi Guru Tahfizh.....	9
3. Teori Pengelolaan Kelas Guru Tahfizh	9
G. Tinjauan Pustaka/Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
H. Metode Penelitian	12

1. Pemilihan Objek Penelitian.....	12
2. Data dan Sumber Data	13
3. Teknik Input dan Analisis Data	14
4. Pengecekan Keabsahan Data	16
I. Jadwal Penelitian	16
J. Sistematika Penulisan.....	18
BAB II MANAJEMEN GURU TAHFIZH.....	21
A. Pengertian Manajemen.....	21
1. Pengertian Manajemen Guru.....	21
2. Fungsi Manajemen dalam Konteks Pengelolaan Guru	25
3. Karakteristik Manajemen Guru	34
4. Guru Tantangan dan Urgensi Manajemen Guru Tahfizh	35
5. Integrasi Nilai-Nilai Qur'ani dalam Manajemen Guru	38
B. Pengertian Kelas Tahfizh	42
C. Manajemen Kelas Tahfizh.....	46
1. Perencanaan Kelas Tahfizh	46
2. Pengorganisasian Kelas Tahfizh.....	49
3. Pelaksanaan Kelas Tahfizh.....	51
4. Evaluasi dan Pengawasan Kelas Tahfizh	55
D. Karakteristik Guru Tahfizh	56
E. Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Tahfizh	62
F. Tantangan dan Solusi dalam Manajemen Guru Tahfizh	67
G. Peran Kelas Tahfizh dalam Peningkatan Mutu Pendidikan	69
H. Karakteristik Kelas Tahfizh	74
I. Hubungan Guru-Santri dalam Pembelajaran Kelas Tahfizh.....	76
BAB III PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DALAM	
 PENGELOLAAN KELAS TAHFIZH	79
A. Pengertian Guru Tahfizh	79
B. Dimensi Kompetensi Pengelolaan Kelas Tahfizh	83
1. Pengelolaan Fisik	84
2. Pengelolaan Non Fisik	86
C. Pengembangan Profesionalitas Guru Tahfizh	89
D. Strategi Pengelolaan Kelas Tahfizh	92
1. Strategi Berbasis Target Hafalan Bertahap.....	92
2. Strategi Pembiasaan dan Keteladanan.....	95
3. Strategi Pemanfaatan Teknologi dan Media Digital.....	98
4. Strategi Personalisasi dan Pendampingan Intensif.....	99
5. Strategi Evaluasi Berkala dan Umpan Balik Konstruktif.....	101

6. Strategi Kolaboratif dengan Orang Tua dan Pengasuh Asrama.....	104
7. Strategi Penanaman Tujuan Ruhiyah dalam Proses Tahfizh.....	105
E. Evaluasi Kinerja Guru Dalam Mengelola Kelas Tahfizh	107
F. Peran Kepala Pesantren dalam Manajemen Guru.....	110
BAB IV IMPLEMENTASI MANAJEMEN GURU TAHFIZH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PENGELOLAAN KELAS TAHFIDZ DI PONDOK PESANTREN AL-HAYAH.....	115
A. Deskripsi Objek Penelitian	105
B. Temuan Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	129
1. Langkah-Langkah Peningkatan Kompetensi Pengelolaan Kelas Tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah	129
2. Strategi Manajemen Guru Tahfizh di Pondok Pesantren Al-Haya	141
3. Peran Manajemen Guru dalam Meningkatkan Kompetensi Pengelolaan Kelas Tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah...	150
BAB V PENUTUP	157
A. Kesimpulan	157
B. Implikasi Hasil Penelitian	158
C. Saran.....	158
DAFTAR PUSTAKA	163
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

B. Latar Belakang Masalah

Indonesia dikenal sebagai negara dengan populasi muslim terbesar di dunia, memiliki keterikatan khusus dengan Al-Qur'an yang tidak hanya berfungsi sebagai pedoman hidup tetapi juga landasan utama dalam kehidupan sehari-hari umat. Menghafal Al-Qur'an adalah tradisi turun temurun yang diajarkan oleh Nabi Muhammad Saw. setelah Al-Qur'an diturunkan.¹ Semangat untuk menghafal Al-Qur'an semakin berkembang pesat dalam beberapa dekade terakhir. Hal ini menunjukkan antusiasme masyarakat muslim Indonesia yang tinggi untuk menghafal Al-Qur'an dan banyak orang tua muslim yang kini menjadikan hafalan Al-Qur'an sebagai salah satu tujuan utama pendidikan anak-anak mereka.

Pendidikan Al-Qur'an memiliki posisi sentral dalam membentuk karakter dan spiritualitas peserta didik, khususnya di lembaga pendidikan Islam seperti pondok pesantren. Salah satu bentuk implementasi pendidikan tersebut adalah program tahfizh Al-Qur'an. Namun demikian, dalam pelaksanaannya, masih ditemukan berbagai kendala yang menyebabkan keterlambatan dalam pencapaian target hafalan santri. Hal ini tentu menjadi perhatian serius, mengingat program tahfizh merupakan pilar utama dalam pembentukan generasi Qur'ani yang diharapkan mampu menjadi pewaris nilai-nilai Islam di tengah masyarakat.

¹ Muhammad Ilham Nur, *Ketika Al-Qur'an Tak Lagi Diagungkan*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017, hal. 91.

Banyak faktor yang mempengaruhi kesulitan atau kegagalan dalam melaksanakan pendidikan tahfizh Al-Qur'an, salah satu penyebab utama keterlambatan hafalan santri adalah rendahnya motivasi yang berasal dari lingkungan keluarga, terutama dari orang tua. Banyak orang tua yang belum sepenuhnya terlibat dalam mendampingi anak-anak mereka selama proses menghafal, baik dari segi waktu, perhatian, maupun dukungan emosional. Selain minimnya motivasi dari rumah, pengaruh distraksi digital juga menjadi tantangan baru. Penggunaan gadget secara berlebihan, terutama untuk bermain game, telah mengalihkan perhatian santri dari tugas utamanya.

Di sisi lain, tantangan juga datang dari aspek internal lembaga, khususnya dari para guru tahfizh seperti masih banyaknya guru Al-Qur'an yang belum memahami strategi pembelajaran dalam menghafal Al-Qur'an itu sendiri dari awal pembelajaran hingga akhir pembelajaran seperti evaluasi pembelajaran, mengingat proses menghafal Al-Qur'an bukanlah suatu proses yang mudah, diperlukan motivasi yang kuat, ketekunan dan kesungguhan untuk menghafal dan menjaga ayat-ayat Al-Qur'an yang telah dihafal.

Pendidik atau guru adalah tenaga profesional yang bertugas dalam hal merencanakan pembelajaran, membimbing proses pembelajaran hingga pada tahap melakukan evaluasi.² Guru yang berkualitas penuh daya juang yang efektif dan inovatif sangat diperlukan karena dalam perkembangan santri hal tersebut sangat penting seperti dijelaskan oleh Rafik karsidi bahwa guru diharapkan mampu untuk membimbing siswa sesuai dengan perannya yaitu peran guru terhadap peserta didik merupakan vital dari beberapa peran yang harus dijalani, yaitu memberikan keteladanan, pengalaman serta ilmu pengetahuan kepada peserta didik.³ Ditegaskan oleh Sumadi Surya Brata bahwa pendidik mempunyai peran yang sangat besar dalam penentuan pandangan hidup siswa, karena itulah kenali para murid dan berikanlah mereka bimbingan.⁴

Mengelola kelas adalah keterampilan fundamental yang sangat penting bagi para guru untuk mengembangkan dan mempertahankan lingkungan belajar yang efektif.⁵ Guru menciptakan suasana didalam kelas

² Siti Nurzannah, "Peran guru dalam pembelajaran," dalam *ALACRITY: Journal of Education*, Vol. 2 No. 3 Tahun 2022, hal. 29.

³ Ravik Rasidi, *Sosiologi Pendidikan*, Solo: Lembaga Pendidikan, 2007, hal.3.

⁴ Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2006, hal. 35.

⁵ Sabillah, A. P. E., dan A. Darmiyanti. "Manajemen Pengelolaan Kelas Di PAUD Melati III" dalam *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, Vol. 4 No. 5 Tahun 2024, hal. 3043.

agar terjadi interaksi belajar yang dapat memotivasi peserta didik untuk belajar dengan baik dan sungguh-sungguh. Guru memegang peran besar dalam meningkatkan pembelajaran peserta didik, yang merupakan tujuan utama dari kegiatan sekolah. Pembelajaran ini mencakup beberapa aspek, antara lain: tujuan, media, metode/strategi, model, dan evaluasi pembelajaran. Oleh karena itu, tenaga pendidik harus memiliki kompetensi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan sekolah, sebagai upaya meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi peserta didik.

Ketiadaan sertifikasi dan pelatihan formal dalam pengelolaan kelas berpotensi menurunkan efektivitas proses pembelajaran. Tujuan pembelajaran akan tercapai jika guru berhasil menerapkan pembelajaran dan mengelola kelas dengan baik.⁶ Pengelolaan kelas yang baik dapat meningkatkan kemampuan siswa dalam konsentrasi, mengatur waktu belajar, dan menjaga kedisiplinan yang tinggi, yang semuanya esensial dalam proses menghafal Al-Qur'an. Pengelolaan kelas perlu menciptakan suasana gembira atau menyenangkan di lingkungan sekolah melalui pengelolaan kelas, dengan menjalin keakraban antara guru-siswa, maka guru dapat mengarahkan siswa dengan lebih mudah untuk mendorong dan memotivasi semangat belajar siswa.⁷

Kompetensi individu yang dimiliki oleh seorang guru adalah landasan utama dalam mewujudkan dirinya sebagai seorang guru yang efektif, baik dalam melaksanakan tugas profesionalnya di lingkungan pendidikan maupun di Masyarakat.⁸ Kompetensi yang memadai mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Dalam konteks ini, guru yang kompeten dalam pengelolaan kelas mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang efektif dan efisien.

Pondok pesantren merupakan bagian dari sistem Pendidikan Nasional yang memiliki fokus tidak hanya pada ilmu pengetahuan umum tetapi juga ilmu agama.⁹ Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Hayah Pusat di Jakarta Timur memiliki fokus yang kuat pada pengajaran

⁶ Mutiaramses, *et.al.*, "Peran guru dalam pengelolaan kelas terhadap hasil belajar siswa sekolah dasar," dalam *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Vol. 06 No. 01 Tahun 2021, hal. 44.

⁷ Minsih. "Peran guru dalam pengelolaan kelas," dalam *Profesi pendidikan dasar*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2018, hal. 21.

⁸ Maryanto, *et.al.*, "Politik Hukum dalam Pembentukan Kode Etik Guru Indonesia sebagai Sarana Meningkatkan Profesionalisme Guru di Kota Semarang," dalam *Jurnal Meta-Yuridis*, Vol. 5 No.1 Tahun 2024, hal. 5.

⁹ Neng Latifah. "Peran Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kemandirian Santri Di Pondok Pesantren Nurrohman Al-Burhany Purwakarta," dalam *Comm-Edu (Community Education Journal)*, Vol. 2 No.3 Tahun 2019, hal. 194.

Tahfizh Al-Qur'an, di mana keberhasilan siswa dalam menghafal 30 Juz Al-Qur'an menjadi prioritas utama. Namun, salah satu tantangan yang dihadapi dalam mencapai tujuan tersebut adalah keterbatasan kompetensi dalam pengelolaan kelas oleh para guru tahfizh. Sebagian besar guru di pondok pesantren ini adalah lulusan yang belum memiliki gelar sarjana dan tidak memiliki sertifikasi dalam pengelolaan kelas. Kondisi ini menimbulkan berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran, seperti kurangnya strategi yang tepat untuk mengelola interaksi di dalam kelas, mengoptimalkan potensi siswa, serta menjaga disiplin dan motivasi belajar. Selain itu, keterbatasan pemahaman mengenai pendekatan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, juga menjadi kendala dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Meskipun guru Tahfizh di pondok pesantren ini memiliki kompetensi dalam hafalan Al-Qur'an, keterbatasan dalam pengelolaan kelas dapat mempengaruhi efektivitas pembelajaran dan pencapaian hasil belajar santri.

Pondok Pesantren Al-Hayah merupakan pondasi bagi unit-unit dibawahnya dalam pengajaran Tahfizh Al-Qur'an. Unit-unit tersebut diantaranya: Raudhatul Athfal Al-Qur'an Al-Hayah, Madrasah Ibtidaiyah Al-Qur'an Al-Hayah, Madrasah Diniyah Takmiliah Al-Hayah, TPQ Al-Hayah, Sekolah Menengah Pertama Al-Qur'an Al-Hayah yang terletak di Pusat maupun di beberapa cabang. Oleh karena itu, manajemen guru yang baik dalam hal peningkatan kompetensi pengelolaan kelas menjadi krusial untuk mendukung visi pondok pesantren ini. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan kompetensi pengelolaan kelas bagi guru-guru Tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah, sehingga kualitas pendidikan yang diberikan dapat lebih optimal dan sesuai dengan standar pendidikan yang diharapkan.

Dalam organisasi pendidikan seperti sekolah, terdapat berbagai aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu aktivitas inti tersebut adalah manajemen. Manajemen merupakan kegiatan dalam mengatur atau mengelola semua sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁰

Selain itu, dalam konteks manajemen, terdapat proses pengarahan atau kepemimpinan yang memainkan peran penting dalam pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada. Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya akan mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi apabila pengarahan atau kepemimpinan dijalankan secara profesional dan

¹⁰ Mayasari Nanny, *et.al.*, *Manajemen Pendidikan*, Makassar: Tohar Media, 2023, hal. 4.

bijaksana. Di samping itu, kepemimpinan yang baik juga harus mengedepankan prinsip musyawarah dalam setiap pengambilan kebijakan, guna memastikan keputusan yang diambil bersifat inklusif dan tepat sasaran.

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya terkait dengan administrasi personalia, tetapi juga mencakup pengelolaan strategis terhadap aspek-aspek manusia dalam organisasi, termasuk rekrutmen, pengembangan, motivasi, dan retensi tenaga kerja.¹¹ Sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan mencakup seluruh individu yang terlibat dalam aktivitas pendidikan yang secara langsung memengaruhi kegiatan manajemen di dalam organisasi. SDM pendidikan ini terdiri dari pimpinan, kepala sekolah/madrasah, guru/pendidik, peserta didik, tenaga administrasi, dan lain sebagainya. SDM pendidikan menjadi faktor krusial dalam pelaksanaan manajemen pendidikan, karena melalui kontribusi mereka dalam penyelenggaraan pendidikan, terciptalah manusia yang berkualitas.

Pendidik dan tenaga kependidikan, sebagai bagian dari SDM, memegang peran yang sangat penting dan strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini disebabkan oleh interaksi langsung yang mereka lakukan sehari-hari dengan peserta didik. Guru, sebagai pendidik, merupakan faktor penentu keberhasilan kualitas suatu bangsa. Sejarah menunjukkan bahwa bangsa yang memberikan perhatian besar terhadap mutu pendidikan telah mengalami perkembangan yang mengagumkan. Pendidikan yang bermutu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang menjadi dasar kokoh bagi perkembangan suatu bangsa. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah pembaruan dalam dunia pendidikan yang harus dilakukan secara mendasar, konsisten, dan sistematis.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Manajemen Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Pengelolaan Kelas Tahfizh Pada Pondok Pesantren Al-Hayah Pusat Di Jakarta Timur.” Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen guru berperan dalam meningkatkan kompetensi pengelolaan kelas Tahfizh, serta untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi guru dalam menjalankan tugas tersebut, terutama bagi guru yang tidak memiliki latar belakang pendidikan formal yang setara dengan standar pendidikan nasional.

¹¹L. Hartati, *et.al.*, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Pada Lembaga Pendidikan,” dalam *Journal of Education Research*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2024, hal. 1981.

Penelitian ini juga akan menggali lebih dalam tentang strategi-strategi yang diterapkan oleh pondok pesantren dalam meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola kelas, terutama terkait dengan pembelajaran Tahfizh yang memerlukan teknik pengajaran khusus. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan manajemen pendidikan di pondok pesantren serta memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi peningkatan kualitas pengajaran Tahfizh.

C. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Sebagian guru tahfizh belum memiliki kompetensi standar sebagaimana guru tahfizh.
2. Sebagian guru tahfizh yang belum menguasai secara baik ilmu tajwid, makhori'ul huruf atau fashohah, dan laghom.
3. Sebagian guru tahfizh yang hanya memiliki sedikit hafalan, sehingga pengalamannya kurang.
4. Sebagian guru tahfizh yang memiliki kemampuan tetapi tidak memiliki kualifikasi ketentuan yang berlaku.
5. Sebagian guru tahfizh yang memiliki kualifikasi yang cukup akan tetapi kurang memiliki kompetensi dibidang tahfizh yang baik.
6. Pembinaan dan pengembangan kompetensi guru tahfizh baik secara internal maupun eksternal masih kurang dilakukan oleh lembaga.

D. Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi masalah pada penelitian ini hanya pada:

- a. Fokus penelitian adalah manajemen guru dalam meningkatkan kompetensi pengelolaan kelas tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah, Jakarta Timur.
- b. Penelitian ini difokuskan pada manajemen guru dalam meningkatkan kompetensi pengelolaan kelas tahfizh pada tahun ajaran 2024/2025 di Pondok Pesantren Al-Hayah, Jakarta Timur.
- c. Penelitian ini dibatasi hanya pada manajemen guru dalam meningkatkan kompetensi pengelolaan kelas tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah, Jakarta Timur.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana langkah-langkah peningkatan kompetensi guru dalam mengelola kelas tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah?
- b. Bagaimana strategi manajemen guru tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah?
- c. Bagaimana peran manajemen guru tahfizh dalam meningkatkan kompetensi pengelolaan kelas tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat diuraikan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan langkah-langkah peningkatan kompetensi guru dalam mengelola kelas tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah?
2. Untuk mengidentifikasi strategi manajemen guru tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah?
3. Untuk menganalisis peran manajemen guru tahfizh dalam meningkatkan kompetensi dalam pengelolaan kelas tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah?

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun Praktis.

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kompetensi guru di Pondok Pesantren Al-Hayah melalui manajemen guru dalam pengelolaan kelas tahfizh.

2. Secara Praktis

- a. Untuk Pesantren

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan dan strategi manajemen guru yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kompetensi guru dalam pengelolaan kelas tahfizh.

- b. Untuk Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya bagi orang tua dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan pendidikan agama, dengan meningkatkan pemahaman tentang pentingnya pengelolaan kelas yang baik dalam proses pembelajaran tahfizh. Dengan adanya peningkatan kualitas

pendidikan di Pondok Pesantren Al-Hayah, diharapkan para santri yang lulus akan menjadi individu yang tidak hanya menguasai hafalan Al-Qur'an, tetapi juga memiliki karakter dan kemampuan manajemen diri yang baik, yang dapat bermanfaat bagi masyarakat luas.

c. Untuk Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti dalam hal pengembangan keterampilan penelitian dan pemahaman yang lebih mendalam tentang manajemen guru, khususnya dalam konteks pengelolaan kelas tahfizh. Selain itu, penelitian ini juga menjadi pengalaman berharga dalam menyusun karya ilmiah yang dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi langkah awal bagi peneliti untuk melanjutkan penelitian di bidang manajemen pendidikan atau bidang terkait lainnya.

G. Kerangka Teori

1. Teori Manajemen Guru Tahfizh

Penelitian ini menggunakan Teori George R. Terry, yang menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari empat fungsi utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).¹² Fungsi-fungsi ini dapat diterapkan dalam upaya guru tahfizh untuk mengelola kegiatan pembelajaran tahfizh secara sistematis dan terarah.

Dalam konteks pendidikan tahfizh, fungsi perencanaan mencakup penyusunan target hafalan harian dan mingguan, pemilihan metode menghafal, serta penjadwalan muroja'ah. Pengorganisasian dilakukan dengan mengatur pembagian waktu, alat bantu hafalan, dan pengelompokan santri berdasarkan kemampuan. Selanjutnya, pada tahap pelaksanaan, guru tahfizh melaksanakan proses pembelajaran dengan memberikan motivasi, arahan, dan pendampingan hafalan kepada santri. Adapun fungsi pengawasan diwujudkan dalam bentuk evaluasi hasil hafalan, pemantauan kedisiplinan, dan perbaikan metode jika diperlukan.

Manajemen guru tahfizh tidak hanya berkutat pada sisi administratif, tetapi juga menuntut keterampilan interpersonal, kepemimpinan, serta pemahaman akan karakteristik santri. Guru tahfizh yang efektif mampu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam

¹² George R. Terry, *Principles of Management*, Illinois: R.D. Irwin, Inc., 1972, hal.

pengelolaan kelas, membangun komunikasi yang baik dengan santri, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta religius. Oleh karena itu, pendekatan manajemen berbasis fungsi menurut GR Terry menjadi landasan yang kokoh dalam mengoptimalkan peran guru tahfizh sebagai pengelola pembelajaran yang berorientasi pada pembentukan generasi Qur'ani.

2. Teori Kompetensi Guru Tahfizh

Dalam perspektif kebijakan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (pasal 28 ayat 3) yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.¹³

Guru tahfizh harus memiliki kompetensi yang mencakup empat dimensi utama: profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial, sebagai landasan dalam membimbing siswa menghafal Al-Qur'an secara efektif. Kompetensi profesional mencakup penguasaan ilmu Al-Qur'an, seperti tajwid, makharijul huruf, qira'at, dan metode tahfizh yang efektif, serta kemampuan memanfaatkan teknologi pendidikan, seperti aplikasi Al-Qur'an digital dan alat bantu hafalan, untuk mendukung pembelajaran. Kompetensi pedagogik melibatkan kemampuan merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan siswa, termasuk menggunakan teknik repetisi, muroja'ah, dan pendekatan berbasis karakter untuk meningkatkan kualitas hafalan.

Selain itu, kompetensi kepribadian menuntut guru memiliki sikap sabar, konsisten, dan integritas yang tinggi, mengingat pentingnya peran guru sebagai teladan dalam pendidikan berbasis Al-Qur'an. Kompetensi sosial menekankan kemampuan guru dalam berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan siswa, orang tua, dan lingkungan sekolah, untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif dan Islami. Dengan menguasai keempat kompetensi ini, guru tahfizh tidak hanya mampu membimbing siswa untuk mencapai target hafalan, tetapi juga membentuk karakter Qur'ani dalam kehidupan sehari-hari.

3. Teori Pengelolaan Kelas Guru Tahfizh

Menurut Wilford A. Weber, yang dikutip oleh Suyanto mengemukakan bahwa, *“Classroom management is a complex set of behaviors the teacher uses to establish and maintain classroom conditions that will enable student to achieve their instructional*

¹³ Musfah Jejen. *Peningkatan kompetensi guru: Melalui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik*, Jakarta: Kencana, 2021, hal. 30.

objectives effeciently-that will enable them to learn”. Artinya pengelolaan kelas merupakan sekumpulan prilaku kompleks yang digunakan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi kelas sehingga siswa dapat mencapai tujuan pembelajaran secara efisien.¹⁴

Dalam konteks kelas tahfizh Al-Qur’an, pengelolaan kelas tidak hanya berfungsi sebagai instrumen kontrol terhadap perilaku peserta didik, tetapi juga sebagai landasan pembentukan atmosfer spiritual yang mendukung proses menghafal secara intensif. Guru tahfizh dituntut tidak hanya menguasai teknik pengelolaan kelas secara umum, tetapi juga memiliki kepekaan spiritual dan emosional yang tinggi, mengingat pembelajaran tahfizh memerlukan konsentrasi, kestabilan emosi, dan motivasi yang kuat dari dalam diri siswa. Oleh karena itu, teori pengelolaan kelas Wilford A. Weber perlu dikembangkan dalam kerangka manajemen kelas berbasis nilai, di mana nilai-nilai Islami seperti kesabaran (*ṣabr*), keteladanan (*uswah*), dan kasih sayang (*rahmah*) menjadi prinsip utama dalam mengelola dinamika kelas.

Pengelolaan kelas tahfizh juga mencakup pengelolaan waktu antara kegiatan muraja’ah dan ziyadah, pengondisian lingkungan fisik dan spiritual, serta pemberian pendekatan individual terhadap siswa yang mengalami kesulitan dalam hafalan. Dengan demikian, pengelolaan kelas guru tahfizh dapat dipahami sebagai seperangkat strategi pedagogis dan spiritual yang dirancang untuk menciptakan kondisi belajar yang optimal, mendukung efektivitas pembelajaran, dan membentuk suasana religius yang kondusif bagi pencapaian target hafalan Al-Qur’an secara efisien dan bermakna.

Dengan demikian, pengelolaan kelas guru tahfizh bukan hanya soal mengatur kegiatan belajar, melainkan menciptakan sistem dan budaya yang mendukung keberhasilan hafalan.

H. Tinjauan Pustaka/Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Dalam Jurnal Ainul Khalim yang berjudul "Manajemen Pengelolaan Kelas Tahfid Terhadap Peningkatan Hafalan Qur'an.". penelitian ini guna untuk mengetahui manajemen kelas tahfidz Al-Qur’an dalam meningkatkan pendidikan karakter. Adapun peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif. Subyek penelitian adalah guru wali kelas, guru tahfidz Al-Qur’an, dan peserta didik kelas I-E Tahfidz-B yang berjumlah 26 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini

¹⁴ Suyanto dan Asep Jihad. *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Esensi Erlangga, 2013, hal. 103.

- menunjukkan bahwa perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran tahfidz Al-Qur'an di MI Maarif Pagerwojo dilakukan dengan baik. Dengan adanya pembelajaran tahfidz maka akan berdampak pada peningkatan karakter peserta didik diantaranya adalah karakter religius, kejujuran, disiplin, kerjakeras, mandiri, bersahabat/komunikatif (sopan santun), gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan tanggung jawab.¹⁵
2. Dalam Jurnal Pramesti Anggun Cahyaning dan Silvia Mulyaning Diar "Manajemen Kelas Tahfidz Al-Qur'an Dalam Meningkatkan Pendidikan Karakter Kelas 1-E MI Maarif Pagerwojo" Pelaksanaan pembelajaran tahfidz Al-Qur'an dilaksanakan dengan pengelolaan kelas, penjadwalan, tahapan pembelajaran yang meliputi pendahuluan, kegiatan inti, dan penutup. Evaluasi pembelajaran tahfidz Al-Qur'an terdapat 3 macam yakni evaluasi harian, PTS, dan PAS. Dengan adanya pembelajaran tahfidz yang menjadi sarana dalam meningkatkan karakter peserta didik diantaranya adalah karakter religius, kejujuran, disiplin, kerjakeras, mandiri, bersahabat/komunikatif (sopan santun), gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan tanggung jawab.¹⁶
 3. Dalam Jurnal Muh Hambali "Manajemen Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Daya Saing", M. Luthfi. Manajemen kompetensi guru memiliki peran yang sangat penting Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan strategis pengembangan guru untuk menghadapi persaingan global di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN 1) Blitar Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis metode studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) perencanaan peningkatan kompetensi guru melalui analisis kebutuhan, analisis kemampuan pendidik, (2) Evaluasi diri sekolah (EDS) tingkat departemen, dan, (3) penetapan program dan jadwal peningkatan kompetensi guru di tingkat pusat / sekolah. Pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), On the job training, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai forum untuk

¹⁵ Halim A. "Manajemen Pengelolaan Kelas Tahfid Terhadap Peningkatan Hafalan Qur'an," dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, Vol. 18 No. 2 Tahun 2020, hal. 111.

¹⁶ Pramesti Anggun Cahyaning, dan Silvia Mulyaning Diar, "Manajemen Kelas Tahfidz Al-Qur'an Dalam Meningkatkan Pendidikan Karakter Kelas IE MI Maarif Pagerwojo," dalam *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2023, hal. 34.

berbagi pengetahuan dan informasi baru yang berhubungan dengan profesi guru.¹⁷

Perbedaan utama antara penelitian ini dan ketiga penelitian terdahulu terletak pada fokus kajian dan objek yang diteliti. Penelitian Ainul Khalim serta Pramesti Anggun Cahyaning dan Silvia Mulyaning Diar sama-sama menyoroti manajemen kelas tahfidz dalam kaitannya dengan peningkatan karakter peserta didik, seperti religiusitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab, dengan subjek penelitian pada peserta didik dan guru tahfidz di tingkat MI. Sementara itu, penelitian Muh Hambali dan M. Luthfi lebih menekankan pada manajemen kompetensi guru untuk meningkatkan daya saing lembaga pendidikan secara umum melalui perencanaan strategis dan pelatihan guru di tingkat SMK. Berbeda dari ketiganya, penelitian ini berfokus pada manajemen guru dalam meningkatkan kompetensi pengelolaan kelas tahfizh di lingkungan pesantren, dengan mengkaji peran guru secara langsung dalam menciptakan suasana kelas yang kondusif untuk menghafal Al-Qur'an.

I. Metode

Menurut Bungin dalam Nasution dan Abdul Fattah, metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Pendekatan ilmiah ini mencakup tiga karakteristik utama: rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti proses penelitian dilakukan dengan cara yang logis dan dapat dipahami oleh akal manusia. Empiris menunjukkan bahwa metode yang digunakan bisa diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat melihat dan memahami cara yang dipakai. Sistematis mengacu pada penggunaan langkah-langkah yang logis dalam proses penelitian.¹⁸

1. Pemilihan Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan elemen utama dalam sebuah penelitian dan memiliki peran yang sangat penting. Pemilihan objek ini perlu disesuaikan dengan tujuan penelitian, pertanyaan yang diajukan, serta metode yang digunakan. Objek penelitian bisa berupa individu, kelompok, fenomena, atau konsep yang akan dianalisis. Pemahaman yang mendalam tentang objek penelitian akan membantu penulis memperoleh data yang relevan dan mencapai hasil yang akurat.

¹⁷ Muh Hambali, dan Mohammad Luthfi, "Manajemen kompetensi guru dalam meningkatkan daya saing," dalam *Journal of Management in Education*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2017, hal. 10.

¹⁸ Abdul Fattah Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Harfa Creative, 2023, hal. 1.

Sugiyono metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana penulis sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.¹⁹

Lokasi penelitian merujuk pada lingkungan, tempat, atau area yang dipilih oleh penulis sebagai pusat kegiatan penelitian guna mengumpulkan data yang diperlukan. Tempat ini merupakan wilayah atau area di mana subjek atau objek penelitian berada. Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Hayah, Jakarta Timur. Pemilihan institusi pendidikan tersebut sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan, antara lain sebagai berikut:

- a. Pondok Pesantren Al-Hayah Jakarta Timur merupakan lembaga pendidikan berbasis agama yang berada di bawah naungan yayasan. Pesantren ini berkomitmen untuk memberikan pendidikan yang seimbang antara ilmu agama dan ilmu umum, dengan tujuan membentuk generasi yang berakhlak mulia dan berprestasi.
- b. Pondok Pesantren Al-Hayah memiliki struktur organisasi yang melibatkan berbagai pihak secara aktif dalam pengelolaan dan pengembangan kualitas pembelajaran, menjadikannya objek yang relevan untuk meneliti peran lembaga pesantren dalam menunjang mutu pendidikan.
- c. Masih terdapat tantangan dalam mengoptimalkan peran organisasi pesantren untuk mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan penyebaran informasi tentang Pondok Pesantren Al-Hayah kepada masyarakat luas.

2. Data dan Sumber Data

a. Data

1) Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan dan disusun langsung oleh penulis untuk memenuhi tujuan penelitian. Umumnya, data ini diperoleh melalui pengumpulan aktif dan langsung dari sumber pertama atau lokasi di mana objek penelitian berada.

¹⁹ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV Alfabeta, 2016, hal.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber informasi yang tidak dikumpulkan langsung oleh penulis untuk penelitian yang sedang dilakukan, melainkan data yang telah dihimpun untuk tujuan lain sebelumnya. Data sekunder dapat dengan mudah diakses. Dalam konteks penelitian, data sekunder sering diperoleh dari skripsi, tesis, artikel, jurnal, serta situs web di internet yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dijalankan.²⁰

Adapun data penelitian ini berbentuk data naratif atau verbal karena berbentuk kata-kata atau kalimat yang disusun secara sistematis.

b. Sumber Data

Bogdan dalam Zuchri Abdussamad, menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.²¹

Penelitian kualitatif adalah pendekatan dalam ilmu sosial yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial. Berdasarkan paradigma alamiah dan teori fenomenologis, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman holistik yang mencakup konteks, nilai, budaya, dan pandangan subjektif individu. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, analisis teks, dan studi kasus. Hasilnya dianalisis secara deskriptif dan interpretatif, dengan tujuan untuk mengembangkan pemahaman fenomena sosial secara mendalam, bukan untuk mencapai generalisasi statistik.

Sumber data dalam penelitian ini adalah

- 1) Guru tahfiz sebanyak 8 orang,
- 2) Kepala Pesantren 1 orang,
- 3) Qismul Qur'an 1 orang.

²⁰ Teo Lukmanul Hakim, Wahyuni Harliyanti, dan Yudha Prasetyo, "Analisis Upaya Tanggap Darurat Sebagai Pencegahan Kebakaran Pada Laboratorium Gdung XYZ DIe Balikpapan (Sudi Kualitatif)," dalam *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, (JRPP)* Vol. 6 No. 3 Tahun 2023, hal. 36.

²¹ Zuchri Abdussamad. *Metode Penelitian Kualitatif*. t.tp: CV. Syakir Media Press, 2021, hal. 30.

3. Teknik Input dan Analisis Data

a. Teknik input

Proses pengumpulan data merupakan tahap krusial dalam penelitian, karena tujuannya adalah untuk memperoleh data yang relevan. Tanpa pemahaman yang memadai mengenai teknik pengumpulan data, penulis mungkin akan kesulitan mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam konteks ini, teknik yang digunakan melibatkan keterlibatan langsung dalam pengumpulan data di lapangan untuk memperoleh informasi konkret yang relevan dengan topik yang diteliti. Dengan demikian, teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode input data.

1) Observasi

Merupakan kegiatan yang dilakukan secara terstruktur untuk mengamati dan mencatat gejala-gejala, baik yang berkaitan dengan aspek fisik maupun mental.

2) Wawancara

Dalam penelitian kualitatif, sering menggabungkan teknik observasi partisipatif dengan wawancara mendalam. Selama melakukan observasi, penulis juga melakukan interview kepada orang-orang yang ada didalamnya.²²

Dalam penelitian ini, digunakan metode wawancara terstruktur, di mana peneliti telah menyiapkan daftar pertanyaan yang sama untuk setiap responden. Catatan hasil wawancara dicatat oleh pengumpul data. Selain membawa instrumen sebagai panduan wawancara, penulis juga menggunakan perangkat perekam suara. Responden dalam wawancara ini terdiri dari kepala pondok, pengurus pesantren, dan guru di Pondok Pesantren Al-Hayah, dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang akurat.

3) Dokumentasi

Dokumen merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, film, gambar (foto), dan karya-karya monumental, yang kesemuanya memberikan informasi bagi proses penelitian.²³ Sementara itu, dokumen dalam bentuk gambar mencakup foto, video, sketsa,

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Yogyakarta: Alfabeta, 2019, hal. 310.

²³ Umu Rosyidah, *et. al.*, *Analisis Data Penelitian Manajemen*, Malang: Penerbit Universitas Wisnuwardhana Malang Press, 2021, hal. 137.

dan sejenisnya. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi hasil dari metode observasi dan wawancara.

Penggunaan studi dokumen dalam penelitian kualitatif berfungsi untuk mendukung teknik pengumpulan data, seperti observasi dan wawancara. Dalam konteks penelitian ini, dokumen yang dimaksud adalah koleksi foto yang diambil selama proses wawancara dan observasi di Pondok Pesantren Al-Hayah.

b. Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah proses yang sistematis untuk mencari dan menyusun data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan sumber lainnya, sehingga data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan temuan-temuannya dapat disampaikan kepada orang lain.

Menurut Sugiono, “analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai dilapangan”.

4. Pengecekan Keabsahan Data

Dalam konteks pengujian keabsahan data, penulis fokus pada uji kredibilitas data atau tingkat kepercayaan terhadap hasil penelitian dengan melalui serangkaian tahap, yang meliputi perpanjangan waktu pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, penerapan triangulasi data dan sumber, berdiskusi dengan rekan sejawat atau ahli di bidang yang relevan, serta melakukan verifikasi oleh pemberi data untuk memastikan kesesuaian informasi yang telah disediakan.

J. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian mencakup tahap persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif.

1. Tahap Persiapan Penelitian

- a. Tahap awal, penulis menyusun pedoman wawancara berdasarkan aspek-aspek penting dalam kehidupan yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi oleh subjek penelitian. Pedoman wawancara ini mencakup pertanyaan-pertanyaan utama yang akan menjadi panduan selama proses wawancara. Setelah disusun, pedoman wawancara tersebut ditunjukkan kepada pembimbing penelitian yang memiliki keahlian di bidang terkait, untuk mendapatkan masukan dan saran mengenai isi pedoman. Setelah menerima masukan dan perbaikan dari pembimbing, penulis

kemudian memperbaiki pedoman wawancara dan bersiap untuk melaksanakan wawancara.

- b. Langkah selanjutnya dalam persiapan adalah penulis menyusun pedoman observasi. Pedoman ini disusun berdasarkan hasil observasi terhadap perilaku subjek selama wawancara, pemantauan lingkungan atau situasi wawancara, serta dampaknya terhadap perilaku subjek. Selain itu, pedoman observasi juga mencakup catatan langsung yang akan dibuat oleh penulis selama proses pengamatan.
 - c. Penulis kemudian Melakukan pencarian untuk menemukan subjek yang memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan penelitian. Sebelum pelaksanaan wawancara, penulis berkomunikasi dengan subjek untuk menanyakan apakah mereka bersedia untuk diwawancarai. Setelah subjek menyatakan kesiapannya, penulis dan subjek bersepakat mengenai jadwal dan lokasi wawancara yang akan dilaksanakan.
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

penulis mengatur kesepakatan dengan subjek penelitian mengenai waktu dan tempat pelaksanaan wawancara sesuai dengan pedoman yang telah disusun. Pada tahap ini, penulis melakukan pengumpulan data yang relevan dengan fokus penelitian dari lokasi yang diteliti. Dalam proses pengumpulan data ini, penulis memanfaatkan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.

3. Tahap Penyelesaian dan Pelaporan

penulis melakukan analisis dan interpretasi data sesuai dengan langkah-langkah yang dijelaskan dalam metode analisis data. Selanjutnya, penulis merumuskan dinamika psikologis dan kesimpulan penelitian, serta memberikan saran untuk penelitian yang akan datang. penulis diharapkan dapat mengorganisir data secara terstruktur agar mudah dipahami dan temuan dapat dijelaskan dengan jelas. Kemudian, penulis menyusun laporan penelitian secara sistematis, sesuai dengan jadwal penelitian yang mencakup tahap-tahap yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun 2025						
		Jan	Feb	Maret	Apr	Mei	Juni	Juli
1	Persiapan	√						
2	Pengumpulan Data	√	√					

3	Analisis Data			√				
4	Penulisan Proposal				√	√		
5	Sempro					√		
6	Revisi Proposal					√	√	
7	Penulisan Tesis					√	√	
8	Penyelesaian bimbingan Tesis						√	
9	Sidang Tesis						√	

K. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini, penulis menggunakan sistematika penulisan yang diuraikan dalam tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.

1. Bagian awal (prelemanasies) mencakup: halaman judul, halaman pernyataan keaslian tesis, halaman persetujuan tesis, halaman pengesahan tesis, halaman moto, halaman kata pengantar, halaman pedoman transliterasi Arab-Latin, halaman daftar isi dan halaman abstraksi.

2. Bagian utama merupakan isi pokok dari tesis ini yang mencakup:

BAB I: Bab ini berisi uraian secara umum penyusunannya latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, tinjauan pustaka, metode penelitian, jadwal penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: Manajemen Guru Tahfizh

Bab ini membahas mengenai pengertian manajemen, pengertian kelas tahfizh, manajemen kelas tahfizh, karakteristik guru tahfizh, strategi pengembangan profesionalisme guru tahfizh, tantangan dan solusi dalam manajemen guru tahfizh, peran kelas tahfizh dalam ppeningkatan mutu pendidikan, krakteristik kelas tahfizh, hubungan guru dan santri dalam pembelajaran kelas tahfizh.

BAB III: Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Pengelolaan Kelas Tahfizh

Bab ini membahas tentang pengertian guru tahfizh, dimensi kompetensi pengelolaan kelas tahfizh, pengembangan profesionalitas guru tahfizh, strategi pengelolaan kelas tahfizh, evaluasi kinerja guru dalam pengelolaan kelas tahfizh, peran kepaesantren dalam manajemen guru tahfizh.

BAB IV: Gambaran umum hasil dan data

Dalam bagian ini, akan disajikan gambaran umum mengenai hasil dan data yang terkait dengan objek penelitian. Selanjutnya, temuan-temuan dari pengamatan lapangan yang berhubungan dengan topik penelitian yang diangkat akan diuraikan. Terakhir, akan dilakukan analisis terhadap temuan-temuan tersebut serta tinjauan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB V: Penutup

Bab ini adalah bab terakhir yang berisi kesimpulan hasil penelitian, Implikasi hasil penelitian dan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian.

Bagian akhir, meliputi daftar pustaka, daftar riwayat penulis dan lampiran-lampiran.

BAB II

MANAJEMEN GURU TAHFIZH

A. Pengertian Manajemen

1. Pengertian Manajemen Guru

Manajemen guru dalam konteks pendidikan Islam bukan sekadar pengelolaan administratif tenaga pendidik, melainkan sebuah pendekatan integral yang mencakup perencanaan, pengembangan, pemberdayaan, dan evaluasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang holistik. Di era modern, tantangan terhadap kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan fasilitas, tetapi lebih utama oleh kualitas guru yang menjalankan fungsi-fungsi pendidikan dalam keseharian kelas.

Wulandari menyebutkan bahwa manajemen guru dalam pendidikan Islam mencakup upaya merencanakan, mengarahkan, mengembangkan, dan mengevaluasi peran guru agar selaras dengan tujuan lembaga dan nilai-nilai Qur'ani.¹ Hal ini menunjukkan bahwa guru bukan sekadar pelaksana kurikulum, tetapi juga aset strategis yang harus dikelola dengan bijak.

Secara terminologis, kata “manajemen” berasal dari bahasa Latin *manus* yang berarti “tangan” dan *agere* yang berarti “melakukan” atau

¹ Wulandari, *Manajemen Guru dalam Lembaga Islam*, Jakarta: Nurani Press, 2022, hal. 38.

“melaksanakan”.² Dalam kajian kontemporer, George R. Terry mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif.³ Bila dikontekstualisasikan dalam dunia pendidikan, maka manajemen guru adalah proses sistematis untuk mengarahkan potensi guru secara optimal, mulai dari rekrutmen, pelatihan, penempatan, supervisi, hingga evaluasi demi menunjang tercapainya tujuan pendidikan.

Lailatul Fitri menyatakan bahwa pengelolaan guru yang baik harus mempertimbangkan dimensi kompetensi, spiritualitas, dan loyalitas terhadap visi pendidikan Islam.⁴ Dengan kata lain, manajemen guru tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga transformatif.

Akhmad Sunhaji menekankan bahwa dalam sistem pendidikan Islam, manajemen guru memerlukan pendekatan yang bersifat spiritual dan etis, mengingat guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, melainkan juga sebagai *murabbi*, *mu'allim*, *mursyid*, dan *muzakki*.⁵ Dalam makna tersebut, manajemen guru tidak boleh semata-mata mengejar efisiensi administratif, tetapi harus memperhatikan pembinaan ruhiyah dan keteladanan akhlak sebagai bagian dari proses manajerial.

Fadlan Rahim menjelaskan bahwa manajemen guru merupakan proses strategis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penempatan, pelatihan, dan evaluasi yang berkesinambungan.⁶ Ini menandakan bahwa efektivitas guru sangat tergantung pada sejauh mana lembaga mampu mengelolanya dengan visi jangka panjang.

Manajemen guru merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan yang berorientasi pada peningkatan kualitas lembaga secara keseluruhan. Dalam konteks pesantren tahfizh, guru bukan sekadar tenaga pengajar, tetapi juga pembimbing ruhani, model akhlak, dan penegak nilai-nilai Qur'ani dalam keseharian santri. Oleh karena itu, manajemen guru tidak bisa dilakukan secara parsial,

² Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021, hal. 23.

³ George R. Terry, *Principles of Management*, New York: Richard D. Irwin, Inc, 2022, hlm. 4.

⁴ Lailatul Fitri, “Manajemen Guru Berbasis Visi Pendidikan Islam,” dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2023, hal. 47.

⁵ Akhmad Sunhaji, *Pendidikan Islam Humanis dan Transformatif*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2023, hal. 77.

⁶ Fadlan Rahim, *Pengelolaan Tenaga Pendidik Secara Strategis*, Yogyakarta: Qolbu Press, 2021, hal. 59.

melainkan harus holistik dan berkelanjutan. Berikut merupakan elemen-elemen penting dalam manajemen guru sebagai bagian dari manajemen SDM pendidikan:

- a. Perencanaan kebutuhan guru sesuai kompetensi yang dibutuhkan lembaga, baik dari segi bidang keilmuan, karakter kepribadian, hingga kecakapan pedagogis. Perencanaan merupakan langkah awal yang sangat menentukan dalam manajemen guru. Lembaga pendidikan harus menyusun perencanaan kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan jumlah santri, kurikulum tahfizh, rasio ideal guru-santri, serta kebutuhan spesifik lain seperti guru tahsin, guru murottal, atau guru pembimbing karakter Qur'ani. Perencanaan ini harus mempertimbangkan:

- 1) Kualifikasi akademik dan sertifikasi keahlian.
- 2) Kecocokan karakter dan kepribadian dengan budaya pesantren.
- 3) Penguasaan pedagogi serta kemampuan membina spiritualitas santri.

Perencanaan yang baik akan menghasilkan kesesuaian antara kebutuhan lembaga dan kompetensi guru yang tersedia, sehingga proses pendidikan berjalan lebih efektif dan efisien.

- b. Rekrutmen dan seleksi guru dengan mempertimbangkan nilai-nilai Islam dan visi misi lembaga pendidikan, khususnya di lingkungan pesantren tahfizh yang berbasis pada Al-Qur'an. Proses rekrutmen dan seleksi guru di lingkungan pesantren tahfizh harus mempertimbangkan tiga aspek utama: kompetensi, karakter, dan komitmen nilai. Rekrutmen dilakukan secara terbuka dan profesional, dengan menekankan pada:

- 1) Kemampuan menghafal dan mengajarkan Al-Qur'an secara tartil.
- 2) Kemampuan mendidik dengan pendekatan hati dan kesabaran.
- 3) Integritas pribadi dan kesesuaian dengan visi misi lembaga.

Seleksi dapat mencakup ujian tertulis, praktik mengajar (*microteaching*), wawancara nilai dan visi hidup, serta penilaian ruhiyah melalui sesi tazkiyah atau rekomendasi dari guru senior. Proses ini bertujuan menyaring guru yang tidak hanya mampu secara teknis, tetapi juga siap berjuang dalam jalan dakwah Al-Qur'an.

- c. Pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, atau *in-house training* yang bertujuan meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan spiritual. Setelah guru direkrut, pengembangan profesionalisme menjadi tanggung

jawab lembaga yang tidak boleh diabaikan. Guru tahfizh harus terus ditingkatkan kapasitasnya melalui program:

- 1) Pelatihan rutin, baik dalam bidang metodologi tahfizh, psikologi pendidikan, manajemen kelas, maupun pendekatan motivasional dalam membina santri.
- 2) Pendidikan lanjutan atau studi S2/S3 bagi guru yang memiliki potensi akademik.
- 3) In-house training dan workshop internal, yang dirancang berbasis kebutuhan aktual lapangan, seperti pelatihan muraja'ah efektif, teknik tasmi', dan penggunaan teknologi dalam tahfizh.
- 4) Program mentoring, yakni guru junior didampingi oleh guru senior atau musyrif.

Pengembangan ini tidak hanya berorientasi pada aspek akademik, tetapi juga spiritual dan sosial, agar guru memiliki keseimbangan antara ilmu dan adab.

- d. Evaluasi dan penghargaan kinerja, sebagai upaya monitoring dan motivasi untuk mendorong kinerja guru yang berkelanjutan. Evaluasi kinerja guru harus dilakukan secara teratur dan konstruktif. Model evaluasi dapat berupa:

- 1) Evaluasi formatif yang bersifat harian/pekanan melalui observasi mengajar dan pencapaian target santri.
- 2) Evaluasi sumatif, seperti ujian tertulis, penilaian portofolio, atau evaluasi akhir semester dari pihak kepala program tahfizh.

Selain evaluasi, lembaga juga perlu membangun sistem reward dan recognition untuk guru yang menunjukkan dedikasi tinggi. Penghargaan bisa diberikan dalam bentuk:

- 1) Sertifikat penghargaan.
- 2) Insentif tambahan atau bonus prestasi.
- 3) Kesempatan studi lanjut atau pelatihan khusus.
- 4) Promosi jabatan atau tanggung jawab baru.

Sejalan dengan itu, Robbins dan Coulter menyebutkan bahwa manajemen adalah proses mengoordinasikan pekerjaan orang lain agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.⁷ Maka manajemen guru tidak bisa dilepaskan dari kemampuan kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan untuk menyelaraskan visi lembaga dengan kemampuan guru secara individual.

⁷ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Management*, 14th Ed., New Jersey: Pearson Education, 2021, hal. 7.

Dalam konteks pendidikan Islam, Made Saihu menekankan bahwa manajemen guru harus berakar pada nilai-nilai Qur'ani, karena proses pendidikan sejatinya adalah proses *tazkiyatun nafs* (penyucian jiwa) yang hanya mungkin terwujud bila guru memiliki integritas moral dan keikhlasan dalam mengajar.⁸ Maka indikator keberhasilan manajemen guru dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya dilihat dari aspek administratif dan capaian akademik, tetapi juga dari keterwujudan suasana spiritual dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen guru dalam konteks pendidikan Islam adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengontrolan dan evaluasi proses strategis dan transformatif yang tidak hanya menekankan aspek administratif, tetapi juga berakar pada nilai-nilai Qur'ani dan pembinaan ruhiyah. Guru diposisikan sebagai aset utama dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang holistik, sehingga pengelolaannya harus mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi yang terarah serta berkesinambungan. Efektivitas pendidikan tidak semata ditentukan oleh kurikulum atau fasilitas, tetapi sangat bergantung pada sejauh mana lembaga mampu mengelola guru sebagai murabbi dan teladan spiritual. Maka, keberhasilan manajemen guru dalam pendidikan Islam hanya dapat dicapai apabila integritas, kompetensi, dan loyalitas guru disinergikan dengan visi lembaga secara sistematis dan berlandaskan pada prinsip *tazkiyatun nafs*.

2. Fungsi Manajemen dalam Konteks Pengelolaan Guru

Fungsi pelaksanaan dalam konteks pengelolaan guru tahfizh Al-Qur'an adalah proses implementasi dari segala bentuk perencanaan yang telah disusun, baik pada level manajerial maupun operasional, guna menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung tercapainya target hafalan santri. Tindakan ini mencakup langkah-langkah seperti menyusun jadwal kegiatan kelas, menyiapkan metode dan strategi pengajaran, melaksanakan pembelajaran secara aktif dan terarah, serta mengelola interaksi antar peserta didik dengan pendekatan yang bijak dan empatik. Pelaksanaan yang baik memastikan bahwa proses belajar menghafal berjalan tertib, penuh semangat, dan sesuai dengan nilai-nilai Qur'ani yang ingin ditanamkan dalam kehidupan santri sehari-hari.

⁸ Made Saihu, *Etika Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2024, hal. 105.

Manajemen guru, menurut buku Pengantar Manajemen oleh Roni Angger Aditama, empat fungsi dasar manajemen dikenal dengan POAC, yaitu: Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan (*Actuating*), dan Pengendalian (*Controlling*).⁹

Dalam konteks pengelolaan guru tahfizh, fungsi-fungsi ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan tahfizh secara sistematis dan berkelanjutan. Sebagaimana manajemen pada umumnya, memuat empat fungsi dasar yang telah dirumuskan oleh banyak ahli manajemen pendidikan, antara lain:

a. Perencanaan (*planning*)

Fungsi perencanaan mencakup identifikasi kebutuhan tenaga guru tahfizh, penetapan kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan, serta perumusan tujuan pembinaan guru dalam jangka pendek dan panjang. Menentukan jumlah, kualitas, dan kualifikasi guru yang dibutuhkan. Termasuk di dalamnya adalah penetapan standar kompetensi, jadwal pelatihan, dan tujuan jangka panjang peningkatan mutu guru.¹⁰ Dalam konteks ini, kepala pesantren atau pimpinan lembaga harus:

- 1) Menentukan standar kompetensi guru tahfizh sesuai dengan kebutuhan. Langkah pertama dalam manajemen guru tahfizh adalah menetapkan standar kompetensi yang jelas, realistis, dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Standar ini mencakup penguasaan hafalan Al-Qur'an minimal 30 juz, kemampuan tajwid dan makharij yang mumpuni, keterampilan dalam metode menghafal, serta kapasitas pedagogik yang mampu membina karakter santri. Selain itu, kompetensi spiritual dan akhlak yang sesuai dengan nilai-nilai Qur'ani juga menjadi indikator penting. Penetapan standar ini menjadi tolok ukur dalam rekrutmen, penilaian kinerja, dan pengembangan guru, serta memastikan keselarasan antara visi lembaga dengan kualitas SDM pendidik yang dimiliki.
- 2) Menyusun program pelatihan dan peningkatan kapasitas guru, baik dalam aspek pedagogik maupun spiritual. Setelah standar ditetapkan, lembaga perlu menyusun program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Program ini mencakup dua aspek utama: pedagogik dan spiritual. Pelatihan

⁹ Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi, Cet. I*, Malang: AE Publishing, 2020, hal. 11.

¹⁰ Sutarto Hadi, *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2022, hal. 92.

pedagogik meliputi manajemen kelas tahfizh, teknik muroja'ah, pendekatan motivasional, dan penggunaan media digital dalam pembelajaran Al-Qur'an. Sementara pelatihan spiritual mencakup penguatan niat, pembinaan ruhiyah, tazkiyatun nafs, serta kegiatan keagamaan rutin yang menjaga kualitas ibadah dan adab guru. Pelatihan dapat dilakukan melalui workshop, pelatihan internal, studi banding, atau mentoring oleh ustadz senior. Program ini penting untuk menjaga semangat, keikhlasan, dan kemampuan profesional guru dalam jangka panjang.

- 3) Merancang jadwal pembinaan berkala serta semesta evaluasi kinerja guru. Pembinaan tidak dapat dilakukan secara insidental, melainkan harus dirancang secara berkala dan terencana. Lembaga perlu menyusun jadwal pembinaan yang mencakup kegiatan peningkatan kompetensi, penguatan kepribadian, serta pengawasan progres kinerja. Pembinaan dapat dilakukan mingguan, bulanan, hingga semesteran, dengan agenda yang berbeda sesuai kebutuhan dan tahapan perkembangan guru. Di samping itu, evaluasi kinerja guru juga harus disusun dalam skema yang adil dan transparan, mencakup evaluasi mengajar, pencapaian target tahfizh santri, serta sikap dan etos kerja. Evaluasi ini berfungsi sebagai umpan balik dan dasar perencanaan pengembangan selanjutnya.
- 4) Menyusun strategi rekrutmen yang selektif dan berbasis karakter Qur'ani. Kualitas guru dimulai dari proses rekrutmen yang selektif dan berbobot. Strategi rekrutmen harus mengedepankan integritas, kesesuaian dengan nilai lembaga, dan kompetensi Qur'ani calon guru. Proses seleksi dapat meliputi uji hafalan dan tajwid, praktik mengajar (microteaching), wawancara karakter dan visi hidup, serta rekomendasi dari tokoh atau lembaga terpercaya. Selain aspek kemampuan teknis, lembaga juga perlu menilai kesungguhan, kesabaran, dan kesiapannya berdakwah melalui dunia pendidikan. Strategi ini penting untuk menyaring guru-guru yang bukan hanya cakap mengajar, tetapi juga mampu menjadi teladan akhlak dan semangat dalam menebar nilai-nilai Al-Qur'an.
- 5) Mengalokasikan anggaran dan sumber daya manusia untuk mendukung pengembangan profesionalitas guru. Pengembangan profesionalitas guru tidak akan berjalan

optimal tanpa dukungan sumber daya yang memadai. Oleh karena itu, lembaga harus mengalokasikan anggaran khusus untuk kegiatan pelatihan, studi lanjut, honor mentor, fasilitas pembelajaran, serta penghargaan bagi guru berprestasi. Di samping itu, manajemen lembaga juga harus menugaskan tim atau divisi khusus yang bertanggung jawab mengelola program pengembangan guru, seperti bidang pendidikan, tim HRD, atau dewan pembina guru. Investasi pada sumber daya manusia guru adalah investasi jangka panjang yang akan berdampak langsung terhadap mutu pendidikan santri dan reputasi pesantren secara keseluruhan.¹¹

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Fungsi ini bertujuan untuk menyusun struktur organisasi, pembagian tugas, dan tanggung jawab guru dalam kegiatan pembelajaran maupun kegiatan pengembangan diri. Aspek-aspek pengorganisasian mencakup:¹²

- 1) Pengelompokan guru berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan tugas tambahan seperti wali asrama atau pembina halaqah. Pengorganisasian yang efektif dimulai dengan pengelompokan guru tahfizh berdasarkan latar belakang kemampuan, tingkat pengalaman, serta tugas tambahan yang mereka emban. Guru yang telah memiliki hafalan 30 juz dan pengalaman mengajar yang cukup dapat difungsikan sebagai mentor atau pembimbing guru baru. Sementara itu, guru yang memiliki keterampilan kepemimpinan atau komunikasi interpersonal yang baik dapat diberikan amanah sebagai wali asrama atau pembina halaqah. Pengelompokan ini membantu lembaga dalam menempatkan guru secara tepat dan proporsional, sehingga potensi yang dimiliki bisa dioptimalkan sesuai dengan kebutuhan dan peran strategis mereka dalam lembaga.
- 2) Pembentukan tim pengembangan SDM guru tahfizh yang terdiri dari koordinator, sekretaris, bendahara, dan pengawas. Untuk memastikan proses pengelolaan guru berjalan dengan baik, diperlukan tim khusus yang menangani pengembangan

¹¹ Anis Fauzi, dan Encep Syarifudin, "Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme," dalam *Jambura Journal of Educational Management*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2024, hal. 258.

¹² EE Junaedi Sastradiharja, Khasnah Syaidah, dan Siti Mursinah, "Pendidikan Keluarga Dalam Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) 7 Jakarta Barat," dalam *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5 No. 3 Tahun 2023, hal. 288.

sumber daya manusia guru tahfizh. Tim ini dapat terdiri dari koordinator pengembangan SDM guru, sekretaris, bendahara pelatihan, serta pengawas lapangan. Koordinator bertanggung jawab atas penyusunan program dan pengawasan implementasi. Sekretaris mendokumentasikan kegiatan, bendahara mengelola keuangan program, dan pengawas memantau efektivitas pelaksanaan di lapangan. Pembentukan tim ini memungkinkan terjadinya koordinasi yang sistematis, transparan, dan berorientasi pada hasil dalam seluruh proses pembinaan dan pengembangan guru.

- 3) Penataan sistem informasi dan pelaporan guru, termasuk penggunaan teknologi untuk dokumentasi kinerja. Agar manajemen berjalan efisien dan terukur, perlu dibangun sistem informasi dan pelaporan guru yang modern dan terdigitalisasi. Setiap guru didorong untuk membuat laporan kinerja secara periodik yang meliputi kehadiran, setoran santri, pelaksanaan tugas tambahan, dan pencapaian target pembelajaran. Lembaga dapat menggunakan aplikasi atau platform digital sederhana untuk merekap data ini secara real-time. Penataan sistem informasi ini juga menjadi alat penting dalam proses evaluasi, monitoring kinerja, serta dasar untuk perencanaan pengembangan profesional guru.
- 4) Penetapan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) terkait tugas dan tanggung jawab guru. Pengorganisasian yang efektif juga memerlukan kejelasan dalam tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, diperlukan penyusunan *Standar Operasional Prosedur* (SOP) yang rinci dan aplikatif. SOP ini mencakup jadwal pembelajaran, metode penyeteroran hafalan, pelaporan hasil belajar santri, serta tanggung jawab dalam kegiatan keasramaan. Penetapan SOP berfungsi sebagai pedoman kerja guru agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional, konsisten, dan terukur. SOP juga memudahkan lembaga dalam memberikan pembinaan dan penilaian terhadap pelaksanaan tugas guru.
- 5) Pengaturan fasilitas pendukung, seperti ruang guru, ruang musyawarah, dan akses terhadap bahan ajar. Fasilitas merupakan aspek penting yang mendukung kenyamanan dan kinerja guru dalam menjalankan perannya. Lembaga perlu menyediakan ruang guru yang representatif sebagai tempat diskusi dan persiapan materi, ruang musyawarah untuk kegiatan evaluasi dan koordinasi, serta akses terhadap bahan

ajar seperti kitab, mushaf standar, dan modul pelatihan. Selain itu, akses terhadap teknologi seperti laptop, proyektor, atau koneksi internet juga akan sangat membantu dalam memperluas cakupan metode pengajaran. Fasilitas yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas serta semangat mengabdikan para guru.

c. Pelaksanaan (*actuating*)

Fungsi pelaksanaan berfokus pada menggerakkan guru tahfizh untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Mendorong guru agar melaksanakan tugas dengan motivasi tinggi dan sesuai dengan tanggung jawabnya, termasuk dalam hal pembinaan spiritual, akademik, dan moral siswa. Beberapa bentuk pelaksanaan meliputi:

- 1) Pemberian motivasi melalui pendekatan spiritual dan penghargaan. Motivasi merupakan faktor penting dalam menjaga semangat dan konsistensi kerja guru tahfizh. Salah satu pendekatan yang efektif adalah melalui penguatan spiritual, seperti kajian rutin, dzikir berjamaah, atau program pembinaan ruhiyah yang memperdalam makna perjuangan mengajar Al-Qur'an. Guru didorong untuk menyadari kembali niat dan tanggung jawab ilahiyah dalam mendidik generasi Qur'ani. Selain pendekatan spiritual, motivasi juga dapat diperkuat melalui sistem penghargaan atau apresiasi, baik dalam bentuk verbal (pujian, pengakuan), material (insentif, bonus), maupun kesempatan pengembangan (studi lanjut, promosi jabatan). Kombinasi antara motivasi ruhiyah dan penghargaan eksternal menciptakan iklim kerja yang positif dan penuh makna.
- 2) Pelaksanaan tugas mengajar, pembinaan santri, serta pelaporan kegiatan harian secara konsisten. Profesionalitas guru tahfizh tercermin dari komitmen dalam menjalankan tugas pokoknya secara konsisten. Tugas ini meliputi kegiatan mengajar hafalan dan tahsin, pembinaan karakter santri di dalam maupun di luar kelas, serta pelaporan harian terkait perkembangan hafalan dan perilaku santri. Pelaporan ini penting sebagai bagian dari dokumentasi dan evaluasi berkelanjutan, baik bagi guru itu sendiri maupun bagi lembaga. Konsistensi pelaksanaan tugas akan membentuk budaya kerja yang disiplin, terstruktur, dan dapat diandalkan, serta menjadi teladan yang nyata bagi para santri.

- 3) Implementasi program mentoring antar guru untuk berbagi pengalaman dan solusi. Program mentoring antar guru merupakan strategi efektif dalam membangun budaya kolaborasi dan peningkatan mutu secara berkesinambungan. Guru senior atau guru yang telah berpengalaman dibina untuk menjadi mentor bagi guru yang lebih baru, baik dalam aspek teknis mengajar, pendekatan terhadap santri, maupun manajemen waktu. Program ini menciptakan ruang berbagi pengalaman, diskusi tantangan, dan penyelesaian masalah berbasis praktik nyata. Dengan adanya mentoring, proses adaptasi guru baru menjadi lebih cepat dan kualitas pembelajaran pun terjaga dengan baik.
- 4) Pendampingan intensif oleh pimpinan atau guru senior dalam pelaksanaan metode tahfizh. Pendampingan langsung dari pimpinan lembaga atau guru senior sangat penting, terutama dalam menerapkan metode tahfizh yang sesuai dengan standar dan budaya lembaga. Pendampingan dilakukan tidak hanya saat awal masa kerja, tetapi juga secara berkala sebagai bentuk evaluasi dan pembinaan. Guru akan mendapatkan masukan terkait metode penyampaian hafalan, teknik muroja'ah, serta pendekatan personal terhadap santri. Dengan pendampingan intensif, kualitas pengajaran akan lebih terjaga dan kesalahan dapat diminimalkan sedini mungkin.
- 5) Pembangunan komunikasi efektif antara guru, santri, dan pimpinan lembaga. Komunikasi yang terbuka dan sehat antara guru, santri, dan pimpinan merupakan kunci keberhasilan dalam manajemen pendidikan tahfizh. Guru perlu memiliki keterampilan komunikasi edukatif agar mampu memahami kebutuhan santri dan menyampaikan pesan dengan bijak. Di sisi lain, komunikasi dua arah dengan pimpinan lembaga penting untuk menyampaikan masukan, laporan, atau kebutuhan pengembangan. Lembaga yang berhasil membangun komunikasi yang baik akan menciptakan atmosfer kerja yang harmonis, saling percaya, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama.

d. Pengawasan (*controlling*)

Fungsi pengendalian mencakup proses evaluasi dan pemantauan terhadap kinerja guru tahfizh secara menyeluruh. Menilai dan mengawasi kinerja guru secara periodik, baik

melalui supervisi langsung, evaluasi kelas, maupun laporan perkembangan siswa.¹³ Langkah-langkah pengendalian meliputi:

- 1) Supervisi rutin oleh kepala pesantren atau tim monitoring. Supervisi merupakan bagian penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja guru tahfizh. Supervisi yang dilakukan secara rutin oleh kepala pesantren atau tim monitoring bertujuan untuk memberikan pendampingan langsung, mengamati proses pembelajaran, serta mengevaluasi pelaksanaan program kerja guru secara menyeluruh. Supervisi ini tidak hanya bersifat kontrol, tetapi juga berfungsi sebagai forum dialog untuk memberikan masukan, apresiasi, dan motivasi kepada guru. Dengan adanya supervisi yang terstruktur, guru merasa diperhatikan dan terus terdorong untuk mengembangkan diri sesuai dengan standar lembaga.
- 2) Evaluasi kinerja guru melalui observasi kelas, penilaian sejawat, dan refleksi diri. Evaluasi kinerja guru tidak cukup hanya dilakukan oleh atasan, tetapi juga melalui pendekatan multi-sumber. Observasi kelas oleh pihak manajemen membantu melihat secara langsung metode pengajaran, interaksi dengan santri, serta efektivitas teknik tahfizh yang digunakan. Selain itu, penilaian sejawat (peer review) memberikan perspektif objektif dari rekan kerja mengenai kualitas kerja dan etos profesional guru. Sementara refleksi diri mendorong guru untuk menilai kekuatan dan kekurangannya secara mandiri, serta merancang strategi perbaikan berkelanjutan. Kombinasi ketiga pendekatan ini menghasilkan evaluasi yang holistik dan mendalam.
- 3) Penggunaan instrumen evaluasi berbasis karakter Qur'ani. Evaluasi guru tahfizh idealnya tidak hanya berfokus pada aspek teknis dan pedagogis, tetapi juga menilai dimensi karakter. Oleh karena itu, penggunaan instrumen evaluasi yang berbasis karakter Qur'ani menjadi penting. Aspek-aspek seperti kejujuran, keteladanan, kesabaran, dan keikhlasan perlu diukur sebagai bagian dari identitas seorang pendidik Al-Qur'an. Instrumen ini dapat berupa kuesioner, jurnal aktivitas kepribadian, atau catatan harian yang dikompilasi sebagai indikator akhlak profesional guru. Evaluasi karakter ini memperkuat semangat pengabdian dan membentuk integritas guru tahfizh secara utuh.

¹³ Nana Syaodih, *Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2023, hal.

- 4) Pemanfaatan teknologi atau aplikasi digital untuk mencatat perkembangan guru. Digitalisasi dalam sistem evaluasi kinerja guru dapat meningkatkan efisiensi, ketepatan, dan keterbukaan informasi. Aplikasi atau platform digital dapat digunakan untuk mencatat perkembangan guru, menyimpan portofolio, mengunggah laporan evaluasi, hingga memberikan umpan balik real-time dari pimpinan. Teknologi ini juga memungkinkan guru untuk mengakses materi pengembangan profesional secara mandiri dan melakukan refleksi berkala terhadap kinerja mereka. Selain mempermudah monitoring, teknologi mendukung budaya kerja yang adaptif terhadap perkembangan zaman.
- 5) Penanganan masalah atau penyimpangan dengan pendekatan pembinaan, bukan hukuman. Dalam menghadapi masalah kinerja atau pelanggaran, pendekatan yang humanis dan membina lebih efektif dibandingkan metode hukuman. Guru yang mengalami kendala dalam pelaksanaan tugas perlu diajak berdiskusi, didampingi secara personal, dan dibekali dengan solusi yang membangun. Tujuan utama dari evaluasi adalah perbaikan dan pengembangan, bukan sekadar mencari kesalahan. Oleh karena itu, pendekatan pembinaan mendorong terciptanya suasana saling percaya, memperkuat loyalitas guru terhadap lembaga, serta mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan dan berakar pada nilai-nilai Qur'ani.

Fungsi-fungsi di atas dapat berjalan dengan baik apabila kepala sekolah atau pimpinan pesantren memiliki kompetensi manajerial dan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi para guru.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberhasilan manajemen guru sangat bergantung pada kemampuan pimpinan dalam menerapkan fungsi-fungsi tersebut secara efektif dan berkesinambungan. Perencanaan yang matang akan menentukan arah pengembangan guru; pengorganisasian yang baik menjamin keteraturan dan efisiensi kerja; pelaksanaan yang optimal meningkatkan kinerja dan semangat guru; sedangkan pengawasan yang terukur menjadi alat evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Oleh karena itu, kepala sekolah atau pimpinan pesantren dituntut memiliki kompetensi manajerial yang kuat serta mampu menciptakan iklim kerja yang positif, agar seluruh proses manajemen guru dapat berjalan secara sinergis demi peningkatan

mutu pendidikan, khususnya dalam konteks pembelajaran tahfizh di pesantren.

3. Karakteristik Manajemen Guru

Berbeda dari pendekatan sekuler, manajemen guru dalam pendidikan Islam menggabungkan antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual. Edy Junaedi menyatakan bahwa dalam institusi Islam seperti pesantren, manajemen guru idealnya memiliki tiga ciri utama:

- a. Berbasis akhlak, di mana sistem penilaian dan pengembangan guru tidak hanya dilihat dari hasil kerja tetapi juga dari kejujuran, tanggung jawab, dan kepedulian sosial.
- b. Berorientasi pada masalah, yaitu seluruh kebijakan manajemen dirancang untuk kemaslahatan peserta didik, guru, dan lembaga secara keseluruhan.
- c. Menjunjung amanah, yakni setiap guru dipandang sebagai pemegang amanah ilmu, yang harus dijaga dan disampaikan dengan ikhlas dan tepat sasaran.¹⁴

Hal ini sejalan dengan firman Allah Swt. dalam QS. An-Nisa/4:58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.” (QS. An-Nisa/4:58).

Menurut Tafsir Al-Misbah, QS. An-Nisa ayat 58 berisi perintah Ilahi yang sangat mendasar dalam membangun kehidupan sosial dan pemerintahan yang adil dan bertanggung jawab. Allah memerintahkan agar segala amanat disampaikan kepada yang berhak menerimanya. Kata *al-amānāt* (amanah-amanah) dalam ayat ini bersifat umum, mencakup semua jenis tanggung jawab dan titipan, baik berupa harta, jabatan, kekuasaan, tugas, maupun rahasia. Dalam konteks pemerintahan, ayat ini menegaskan bahwa kekuasaan dan jabatan adalah

¹⁴ Edy Junaedi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Islam*, Jakarta: Kencana, 2022, hal. 66.

amanah yang harus diberikan kepada orang yang memiliki kompetensi dan integritas. Kegagalan dalam menempatkan amanah pada tempatnya adalah bentuk pengkhianatan terhadap nilai-nilai ilahiah. Selanjutnya, Allah memerintahkan agar setiap keputusan hukum yang ditetapkan di antara manusia dilakukan dengan adil. Keadilan merupakan asas utama dalam sistem kehidupan yang diridhai Allah. Ia tidak boleh dipengaruhi oleh hubungan personal, status sosial, ataupun tekanan kekuasaan. Ayat ini juga menegaskan bahwa perintah tersebut merupakan bentuk bimbingan dan pengajaran Allah yang sangat baik, karena dengan menunaikan amanah dan menegakkan keadilan, kehidupan masyarakat akan berjalan harmonis. Penutup ayat ini menyebutkan bahwa Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat, sebagai peringatan bahwa setiap penyimpangan dari amanah dan keadilan akan diketahui dan dipertanggungjawabkan di hadapan-Nya.¹⁵

Ayat ini menjadi prinsip dasar dalam sistem manajemen Islam, termasuk dalam mengelola guru sebagai pemegang amanah pendidikan.

Dari paparan tersebut, Manajemen guru dalam pendidikan Islam memiliki kekhasan yang membedakannya dari pendekatan sekuler, yakni dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual. Tiga ciri utama manajemen guru dalam institusi Islam seperti pesantren—berbasis akhlak, berorientasi pada maslahat, dan menjunjung amanah—menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan guru tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, tetapi juga oleh integritas moral dan spiritual. Nilai-nilai tersebut sejalan dengan tuntunan Al-Qur'an, seperti yang tertuang dalam QS. An-Nisa ayat 58, yang menegaskan pentingnya menyampaikan amanah dan berlaku adil. Dengan demikian, manajemen guru dalam pendidikan Islam bukan sekadar pengaturan kerja, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab ilahiah dalam menjaga kualitas pendidikan dan membentuk karakter umat.

4. Tantangan dan Urgensi Manajemen Guru Tahfizh

Dalam dunia tahfizh Al-Qur'an, guru memiliki tanggung jawab yang lebih kompleks, karena selain menyampaikan hafalan, mereka harus membentuk karakter Qur'ani dalam diri peserta didik. Nanang

¹⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 2, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 477.

Kuswara mengungkapkan bahwa salah satu kelemahan manajemen guru di lembaga tahfizh adalah minimnya pembinaan berkelanjutan dan tidak adanya sistem penjaminan mutu internal.¹⁶

Tantangan yang umum dihadapi oleh manajemen guru tahfizh antara lain:

- a. Kurangnya guru bersertifikasi formal. Salah satu permasalahan utama dalam manajemen guru tahfizh adalah rendahnya jumlah guru yang memiliki sertifikasi formal di bidang pendidikan atau tahfizh. Banyak guru tahfizh yang memiliki kemampuan hafalan Al-Qur'an yang baik, namun belum dibekali dengan kualifikasi akademik yang diakui secara resmi oleh lembaga pendidikan atau pemerintah. Hal ini dapat berpengaruh pada standar pengajaran yang tidak seragam, serta menjadi kendala dalam pengembangan karier guru ke jenjang yang lebih tinggi.
- b. Kesenjangan antara kompetensi tahfizh dan kemampuan mengelola kelas. Meskipun seorang guru tahfizh dapat memiliki hafalan Al-Qur'an yang kuat, tidak semua dari mereka memiliki kemampuan yang memadai dalam mengelola kelas, menyusun strategi pembelajaran, dan membina interaksi yang edukatif dengan santri. Kesenjangan ini seringkali menyebabkan proses belajar-mengajar menjadi kurang efektif, terutama dalam menghadapi santri yang memiliki latar belakang, motivasi, dan karakter yang beragam. Oleh karena itu, kompetensi mengelola kelas perlu dikembangkan secara paralel dengan kemampuan tahfizh. Kebutuhan pelatihan yang menyentuh aspek pedagogik dan psikologis belum sepenuhnya terpenuhi di banyak lembaga tahfizh. Guru tahfizh seringkali tidak dibekali dengan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan tahap perkembangan peserta didik, sehingga mereka kurang mampu menangani santri yang mengalami kesulitan menghafal, stres, atau kehilangan motivasi. Pelatihan pedagogik dan psikologis diperlukan agar guru dapat menjadi pembimbing yang bukan hanya mengajar hafalan, tetapi juga memahami dan mendampingi perkembangan emosional serta karakter santri.
- c. Minimnya pelatihan pedagogik dan psikologis. Kebutuhan pelatihan yang menyentuh aspek pedagogik dan psikologis belum sepenuhnya terpenuhi di banyak lembaga tahfizh. Guru tahfizh seringkali tidak dibekali dengan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan tahap perkembangan peserta

¹⁶ Nanang Kuswara, "Profesionalitas Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2023, hal. 55.

didik, sehingga mereka kurang mampu menangani santri yang mengalami kesulitan menghafal, stres, atau kehilangan motivasi. Pelatihan pedagogik dan psikologis diperlukan agar guru dapat menjadi pembimbing yang bukan hanya mengajar hafalan, tetapi juga memahami dan mendampingi perkembangan emosional serta karakter santri.

- d. Evaluasi kinerja guru yang masih bersifat subjektif. Masalah lain yang dihadapi adalah sistem evaluasi kinerja guru yang masih bersifat subjektif dan belum memiliki standar yang jelas dan terukur. Evaluasi sering kali bergantung pada penilaian personal pimpinan atau kepala lembaga tanpa data yang komprehensif. Akibatnya, evaluasi tidak dapat digunakan secara optimal untuk mendorong perbaikan kinerja, karena tidak memberikan umpan balik yang spesifik dan objektif. Diperlukan instrumen evaluasi yang sistematis, mencakup aspek pedagogik, tahfizh, karakter, dan profesionalisme, agar penilaian dapat lebih adil dan berdampak nyata bagi pengembangan guru.

Padahal, guru tahfizh bukan hanya dituntut hafal Al-Qur'an, tapi juga mampu menyampaikan materi dengan metode yang tepat, memahami karakter peserta didik, serta menciptakan atmosfer belajar yang nyaman dan inspiratif.

Karena itu, manajemen guru dalam konteks pesantren tahfizh menuntut lebih dari sekadar supervisi administratif. Diperlukan pendekatan *tarbawi*, spiritual, dan personal. Sebagaimana ditegaskan oleh Darwis Hude pengelolaan guru di lembaga Islam adalah medan dakwah dan pengabdian, bukan hanya pekerjaan.¹⁷

Deni Rachmatullah menyatakan bahwa manajemen guru yang relevan dengan era digital perlu menggabungkan pengembangan profesionalisme dan pendekatan humanis berbasis nilai.¹⁸ Dengan demikian, pengelolaan guru tidak boleh terjebak pada rutinitas struktural, tetapi harus bersifat fleksibel dan kontekstual.

Manajemen guru dalam lembaga tahfizh Al-Qur'an memiliki kompleksitas tersendiri yang menuntut pendekatan lebih holistik dan bernuansa nilai. Guru tahfizh tidak hanya dituntut untuk hafal Al-Qur'an, tetapi juga mampu mengelola kelas secara efektif, memahami psikologi peserta didik, serta menanamkan nilai-nilai Qur'ani dalam proses pembelajaran. Tantangan seperti kurangnya

¹⁷ Darwis Hude, *Filsafat Pendidikan Islam dan Dinamika Zaman*, Jakarta: PTIQ Press, 2024, hal. 101.

¹⁸ Deni Rachmatullah, "Manajemen Guru dalam Konteks Digitalisasi Pendidikan," dalam *Tarbiah Islamiyah*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2023), hal. 61.

sertifikasi formal, minimnya pelatihan pedagogik, dan evaluasi yang subjektif menunjukkan perlunya sistem manajemen yang lebih terstruktur dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen guru di pesantren tahfizh tidak cukup dilakukan secara administratif, melainkan harus berpijak pada pendekatan tarbawi, spiritual, dan humanis, sebagaimana disarankan para pakar pendidikan Islam. Integrasi nilai-nilai dakwah dan profesionalisme menjadi kunci dalam menciptakan atmosfer pendidikan tahfizh yang inspiratif dan transformatif.

5. Integrasi Nilai-Nilai Qur’ani dalam Manajemen Guru

Salah satu kekuatan pendidikan Islam adalah kemampuannya untuk menyatukan antara aspek kognitif dan spiritual. Oleh sebab itu, manajemen guru tidak boleh steril dari nilai-nilai Qur’ani. QS. Al-Baqarah/2: 269 menyatakan:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۚ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو
الْأَلْبَابِ

“Dia memberikan hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Barangsiapa diberi hikmah, sesungguhnya dia telah diberi kebaikan yang banyak. Dan tidak ada yang dapat mengambil pelajaran kecuali orang-orang yang mempunyai akal sehat.” (QS. Al-Baqarah/2: 269).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa hikmah yang dimaksud dalam ayat ini mencakup pemahaman yang mendalam terhadap ajaran agama, kemampuan membedakan antara yang benar dan salah, serta kecakapan dalam bersikap dan mengambil keputusan dengan bijaksana. Allah memberi hikmah kepada siapa saja yang Dia kehendaki, sebagai bentuk anugerah-Nya, bukan semata-mata hasil usaha manusia. Orang yang diberi hikmah berarti telah dianugerahi kebaikan yang banyak, karena hikmah merupakan dasar dari berbagai amal yang benar dan keputusan yang lurus. Hikmah juga mencakup ilmu yang bermanfaat dan kemampuan mengamalkannya secara tepat. Dalam tafsir ini ditegaskan bahwa orang yang memiliki hikmah mampu melihat kedalaman makna di balik hukum dan perintah Allah, sehingga amalnya tidak kering dari nilai spiritual dan moral. Ayat ini juga menekankan bahwa hanya *ulul albab* (orang-orang yang memiliki akal yang sehat dan hati yang bersih) yang dapat mengambil pelajaran dari tanda-tanda kebesaran Allah dan memahami nilai hikmah itu sendiri. Mereka adalah orang-orang yang senantiasa

menggunakan akal dan hati untuk merenungi kehidupan serta ajaran agama, bukan sekadar mengikuti secara membabi buta. Hikmah, dalam konteks ini, adalah puncak dari ilmu dan kebaikan yang membawa seseorang kepada pemahaman yang mendalam dan pengamalan yang benar.¹⁹

Dalam konteks ini, hikmah dalam mengelola guru meliputi: keadilan dalam penempatan, kebijaksanaan dalam memotivasi, kesabaran dalam membina, dan keberanian dalam mengevaluasi. Pemimpin lembaga pendidikan Islam yang menjalankan manajemen guru berbasis Qur'ani akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan penuh keikhlasan.

Manajemen guru tahfizh bukan hanya sekadar sistem pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam, namun juga sistem pembinaan spiritual yang menempatkan guru sebagai subjek sekaligus objek dalam proses transformasi keilmuan dan kepribadian. Dalam hal ini, pendekatan manajerial harus mampu membangun budaya kerja yang tidak hanya rasional, tetapi juga transendental. Guru harus merasa menjadi bagian dari visi lembaga, bukan sekadar pelaksana tugas administratif atau teknis. QS. At-Tahrim/66: 6 menegaskan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ
غِلَظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman! Peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, dan keras, yang tidak durhaka kepada Allah terhadap apa yang Dia perintahkan kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.” (QS. At-Tahrim/66: 6)

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa seruan ayat ini ditujukan secara khusus kepada orang-orang yang beriman, sebagai bentuk perhatian dan kasih sayang Allah agar mereka menjaga keselamatan diri dan keluarganya dari siksa neraka. Perintah *“quu anfusakum wa ahlikum naaraa”* (peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka) tidak hanya menuntut keselamatan pribadi, tetapi juga tanggung jawab moral dan spiritual atas keluarga. Menurut beliau, upaya memelihara diri dan keluarga dari neraka dilakukan melalui pembinaan akidah, penanaman nilai-nilai

¹⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 1, Jakarta: Lentera Hati, 2000, hal. 615.

ketakwaan, dan pengamalan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari.

Disebutkannya bahwa api neraka itu sangat mengerikan, bahan bakarnya adalah manusia dan batu, menunjukkan betapa dahsyat dan tidak biasa panasnya neraka tersebut. Batu di sini dipahami oleh sebagian ulama sebagai batu berhala yang dulu disembah, atau jenis batu dari neraka yang sangat keras dan panas. Malaikat-malaikat penjaga neraka digambarkan sebagai makhluk yang sangat tegas, keras, dan tidak memiliki belas kasihan dalam melaksanakan perintah Allah. Mereka tidak membantah atau lalai terhadap tugas, melainkan secara mutlak tunduk pada ketentuan-Nya. Tafsir ini menekankan pentingnya tanggung jawab pendidikan dan perlindungan keluarga dalam Islam, bukan hanya dari sisi duniawi tetapi juga ukhrawi. Keluarga adalah amanah yang besar, dan setiap kepala keluarga memiliki kewajiban untuk membimbing, mengarahkan, dan menanamkan nilai-nilai iman dan amal saleh agar terhindar dari murka Allah di akhirat kelak.²⁰

Ayat ini menggambarkan bahwa tugas mendidik, termasuk yang dijalankan oleh guru, adalah bagian dari misi penyelamatan ruhani, bukan semata pekerjaan profesional. Oleh karena itu, manajemen guru juga harus mempertimbangkan aspek tanggung jawab moral dan spiritual tersebut dalam setiap prosesnya: mulai dari rekrutmen, pelatihan, evaluasi, hingga penghargaan.

Otong Surasman menekankan bahwa manajemen guru yang baik harus mempertimbangkan aspek “kecocokan spiritual dan nilai”, karena guru yang tidak sejalan dengan ruh lembaga tahfizh hanya akan menjalankan tugas secara mekanistik, bukan ideologis.²¹ Maka seleksi guru tahfizh perlu mempertimbangkan bukan hanya kecakapan akademik, tetapi juga kedalaman komitmen terhadap Al-Qur'an dan nilai-nilai Islam. Salamah menekankan bahwa manajemen guru tahfizh harus memperhatikan keunikan peran mereka sebagai pendidik, pembimbing ruhiyah, sekaligus teladan moral bagi santri.²²

Rina Astuti menyimpulkan bahwa manajemen guru yang ideal akan melahirkan pendidik yang tidak hanya kompeten secara

²⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 15, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 50.

²¹ Otong Surasman, “Model Manajemen Guru di Lembaga Tahfizh,” dalam *Tarbawi Jurnal*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2024, hal. 123.

²² Salamah, *Peran Guru Tahfizh dan Pengelolaannya*, Surabaya: Al-Fikrah, 2022, hal. 45.

keilmuan, tetapi juga konsisten dalam membawa nilai Qur'ani ke ruang kelas.²³ Secara keseluruhan, manajemen guru dalam pendidikan tahfizh memiliki karakteristik tersendiri. Dibandingkan dengan pendidikan umum, pesantren tahfizh menuntut kualitas personal dan ruhani yang lebih tinggi. Maka, keberhasilan manajemen guru tidak hanya diukur dari efisiensi sistem dan keluaran pembelajaran, tetapi juga dari dampak spiritualitas, kedisiplinan, serta atmosfer keilmuan yang dibangun dalam proses tersebut.

Manajemen guru yang berhasil adalah yang mampu mengintegrasikan visi lembaga dengan potensi guru, membina kualitas mereka secara terus-menerus, dan membangun iklim pendidikan yang Qur'ani. Maka diperlukan paradigma manajemen yang dinamis, berbasis nilai, serta berorientasi masa depan, sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-Mujadilah/58: 11:

...يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat...” (QS. Al-Mujadilah/58: 11).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini menegaskan kemuliaan dua kelompok manusia: mereka yang beriman dan mereka yang diberi ilmu pengetahuan. Allah menyatakan bahwa Dia akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman di antara umat Islam dan meninggikan lebih tinggi lagi derajat orang-orang yang memiliki ilmu, baik di dunia maupun di akhirat. Keimanan merupakan dasar utama kemuliaan manusia di sisi Allah, sementara ilmu menjadi sarana untuk memperdalam iman, memperbaiki amal, dan memberi manfaat bagi sesama.

Menurut Quraish Shihab, ilmu yang dimaksud bukan hanya ilmu agama, tetapi juga mencakup seluruh bentuk ilmu yang bermanfaat dan membawa pada pengenalan terhadap nilai-nilai kebenaran. Ilmu memberikan pencerahan hati dan akal, membimbing seseorang dalam bersikap, serta memperluas wawasan dalam mengabdikan kepada Allah. Derajat yang dimaksud dalam ayat ini bukan sekadar status sosial atau kehormatan lahiriah, tetapi kemuliaan hakiki di sisi Allah yang diberikan kepada mereka yang memadukan iman dengan ilmu dan mengamalkannya dalam kehidupan nyata. Dengan demikian, Islam memberi penghargaan

²³ Rina Astuti, *Model Ideal Manajemen Guru Qur'ani*, Bandung: Pilar Ilmu, 2021, hal. 30.

tinggi terhadap ilmu, dan mendorong umatnya untuk terus belajar, mengajar, dan mengamalkan pengetahuan sebagai bentuk ketaatan dan pengabdian kepada Tuhan.²⁴

Ayat ini menunjukkan bahwa guru, sebagai pemilik ilmu dan iman, menempati posisi penting dalam struktur masyarakat Islam. Maka, manajemen guru hakikatnya adalah ikhtiar untuk menempatkan mereka pada posisi yang layak, baik secara duniawi maupun ukhrawi.

Dalam dinamika pendidikan berbasis Al-Qur'an, posisi guru berada pada simpul utama dari seluruh proses transformasi keilmuan dan spiritualitas. Ketika proses manajerial terhadap guru dilakukan secara sistematis dan selaras dengan nilai-nilai transendental, maka kualitas pembelajaran tidak hanya terukur dari aspek akademik, melainkan juga terpantul dari atmosfer ruhani yang terbentuk di kelas.

Sistem manajemen guru yang berpijak pada nilai Islam mampu menjembatani antara profesionalisme kerja dan integritas pribadi. Keseimbangan antara penataan organisasi, pembinaan keilmuan, dan pembaruan spiritual menjadi poros utama yang menggerakkan keberhasilan lembaga pendidikan tahfizh. Maka, keberhasilan manajerial tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil dari proses panjang dalam membangun karakter dan kultur lembaga yang Qur'ani.

B. Pengertian Kelas Tahfizh

Kelas tahfizh merupakan unit kegiatan pendidikan yang secara khusus dirancang untuk membina peserta didik dalam menghafal Al-Qur'an secara sistematis, terukur, dan terarah. Menurut Oton Surasman, Kelas tahfizh merupakan bentuk ruang belajar yang secara khusus dirancang untuk mendukung proses menghafal Al-Qur'an secara sistematis, terstruktur, dan spiritual. Dalam pendidikan Islam, tahfizh al-Qur'an bukan sekadar program tambahan, tetapi bagian dari inti pendidikan yang bertujuan mencetak generasi penghafal yang juga berakhlak Qur'ani. Oleh karena itu, pemahaman tentang apa yang dimaksud dengan kelas tahfizh menjadi penting dalam rangka merumuskan strategi manajemen dan pengelolaan pendidikan tahfizh yang efektif dan bermakna.

Secara etimologis, kata tahfizh berasal dari bahasa Arab *ḥafaza* *yaḥfazu ḥifzan*, yang berarti menjaga atau memelihara.²⁵ Dalam hal ini,

²⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 13, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 205.

menghafal Al-Qur'an dipandang sebagai bentuk penjagaan terhadap wahyu Allah agar tidak sekadar tertulis di mushaf, tetapi juga terpatrit di dada umat Muslim. Kelas tahfizh adalah ruang khusus yang dirancang untuk tujuan tersebut, tempat para peserta didik belajar, menghafal, dan membina interaksi emosional serta spiritual dengan ayat-ayat suci.

Secara terminologis, kelas tahfizh dapat didefinisikan sebagai unit pendidikan yang berorientasi pada proses pembelajaran hafalan Al-Qur'an yang dilakukan secara intensif dengan pendekatan yang sistematis, psikologis, dan spiritual.²⁶ Dengan demikian, fungsi kelas tahfizh melampaui aspek kognitif dan menyentuh sisi afektif serta psikomotorik.

Zahra Maulida menyatakan bahwa istilah tahfizh bukan sekadar aktivitas menghafal, tetapi proses internalisasi makna ilahi ke dalam memori dan perilaku manusia.²⁷ Artinya, kelas tahfizh tidak cukup hanya menekankan kuantitas hafalan, tetapi harus menghidupkan nilai-nilai Qur'ani dalam kehidupan.

Kelas tahfizh bukanlah entitas tunggal yang hanya berisi proses menghafal. Dalam implementasinya, kelas tahfizh mencakup berbagai aspek, seperti metode pembelajaran hafalan, pengelolaan waktu, relasi antara guru dan peserta didik, serta strategi pembinaan ruhiyah. Nanang Kuswara menekankan bahwa kelas tahfizh yang ideal adalah kelas yang mampu membentuk atmosfer Qur'ani, baik dari aspek fisik maupun nonfisik.²⁸ Hal ini mencakup ketenangan ruang, ketertiban aktivitas, dan keteladanan yang ditunjukkan oleh guru.

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, kelas tahfizh harus diorganisir dengan pendekatan yang adaptif. Menurut Al-Karim dan Santosa lembaga tahfizh yang berhasil adalah yang mampu mengadaptasikan metode pengajaran dengan karakteristik peserta didik²⁹. Beberapa lembaga mengembangkan metode sabaq-sabqi-manzil, sementara yang lain mengintegrasikan teknologi digital sebagai pendukung hafalan. Oleh karena itu, kelas tahfizh bukan ruang yang kaku, melainkan lingkungan yang dinamis dan progresif.

²⁵ Ahmad Warson Munawwir, *Al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Progressif, 2021, hal. 308.

²⁶ M. Yusuf Sulaeman, *Strategi Pembelajaran Tahfizh Al-Qur'an*, Bandung: Pustaka Pedia, 2021, hal. 44.

²⁷ Zahra Maulida, *Esensi Tahfizh dalam Perspektif Spiritual Qur'ani*, Bandung: An-Nur Press, 2023, hal. 40.

²⁸ Nanang Kuswara, *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*, Bandung: Pustaka Muda, 2023, hal. 117.

²⁹ Wahyu Al-Karim dan Deni Santosa, *Manajemen Pendidikan Tahfizh Modern*, Surabaya: Ar-Ruzz Media, 2021, hal. 63.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kelas tahfizh merupakan ruang pendidikan yang dirancang secara sistematis untuk tidak hanya menghafal Al-Qur'an, tetapi juga membentuk karakter dan spiritualitas Qur'ani dalam diri peserta didik. Fungsi kelas ini melampaui aspek kognitif, mencakup pembinaan afektif dan ruhiyah melalui metode yang adaptif dan kontekstual. Dengan demikian, manajemen kelas tahfizh harus dilakukan secara holistik, dinamis, dan relevan dengan perkembangan zaman serta kebutuhan peserta didik.

Hanif Zulfikar juga menekankan bahwa keteraturan dalam kelas tahfizh sangat penting untuk melatih kedisiplinan dan daya tahan mental para penghafal Al-Qur'an.³⁰ Maka, desain kelas tahfizh harus mencerminkan nilai ketegasan sekaligus kasih sayang. Ayat Al-Qur'an QS. Al-Hijr/15:9 menegaskan:

إِنَّا نَحْنُ نَزَّلْنَا الذِّكْرَ وَإِنَّا لَهُ لَحَافِظُونَ

“*Sesungguhnya Kami yang menurunkan Al-Qur'an, dan sesungguhnya Kami benar-benar menjaganya.*” (QS. Al-Hijr/15:9).

Penafsiran dari ayat ini menurut al-Rāghib al-Aṣḥānī dalam *Mufradāt Alfāz al-Qur'ān* adalah bahwa Allah menjaga Al-Qur'an melalui para penghafalnya yang senantiasa mengulang, mengamalkan, dan menyebarkannya. Maka, kelas tahfizh adalah instrumen riil penjagaan Al-Qur'an sepanjang zaman. Ayat ini memberikan fondasi teologis bagi keberadaan kelas tahfizh. Melalui kelas-kelas inilah Allah menjaga Al-Qur'an di dalam hati hamba-Nya. Maka, pendidikan tahfizh bukan sekadar upaya individual, tetapi bagian dari amanah ilahiyah yang diemban oleh lembaga pendidikan Islam.³¹

Syifa Hidayati menyebutkan bahwa keunikan kelas tahfizh terletak pada perpaduan metode hafalan, penguatan ruhiyah, dan interaksi afektif yang intens antara guru dan murid.³² Hal ini membuat kelas tahfizh bukan hanya tempat belajar, tetapi ruang pembinaan jiwa.

Otong Surasman mengemukakan bahwa karakteristik utama dari kelas tahfizh yang efektif adalah adanya pembiasaan rutin, keterlibatan emosional, dan pembinaan ruhani yang konsisten.³³ Guru dalam kelas

³⁰ Hanif Zulfikar, *Manajemen Disiplin dalam Kelas Tahfizh*, Yogyakarta: Qolbu Ilmu, 2021, hal. 66.

³¹ Al-Rāghib al-Aṣḥānī, *Mufradāt Alfāz al-Qur'ān*, Beirut: Dār al-Ma'rifah, 2005, hal. 119.

³² Syifa Hidayati, “Pola Interaksi Afektif dalam Pembelajaran Tahfizh,” dalam *Jurnal Pendidikan Qurani*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2023, hal. 39.

³³ Otong Surasman, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Alfabeta, 2023, hal. 133.

tahfizh bukan sekadar pengawas hafalan, tetapi menjadi pembimbing spiritual yang membantu peserta didik menautkan hafalan dengan kehidupan. Wulandari Ningsih menjelaskan bahwa kelas tahfizh harus dirancang sebagai ruang spiritual yang menghadirkan suasana ketenangan, kesungguhan, dan adab terhadap wahyu.³⁴ Suasana semacam ini akan membentuk kebiasaan ruhani yang mendalam pada santri.

Dari sisi pedagogis, kelas tahfizh idealnya menciptakan interaksi yang mendalam antara guru dan santri. Hal ini selaras dengan pendekatan *constructivist learning*, di mana peserta didik membangun makna dari apa yang mereka hafal melalui diskusi, refleksi, dan pengulangan yang bermakna.³⁵ Dalam banyak pesantren, kelas tahfizh diposisikan sebagai jantung kegiatan akademik, dan para santri dididik untuk menjadikan hafalan sebagai pondasi utama berpikir, berperilaku, dan berinteraksi. Contoh konkret dari implementasi kelas tahfizh meliputi:

1. Penjadwalan waktu setoran pagi, muroja'ah siang, dan simaan malam secara berurutan.
2. Pembuatan buku catatan harian hafalan yang dipantau langsung oleh guru.
3. Pemisahan kelas berdasarkan juz yang sedang dihafalkan untuk efektivitas pembimbingan.
4. Sesi motivasi rutin dengan kisah-kisah hafizh legendaris untuk membangun semangat dan inspirasi.

Maisaroh Aulia menggarisbawahi bahwa lingkungan kelas tahfizh yang kondusif terbentuk dari konsistensi guru dalam menanamkan adab dan keikhlasan dalam setiap interaksi.³⁶ Keteladanan menjadi pilar utama dalam menjaga atmosfer spiritual kelas. Ini menunjukkan bahwa kelas tahfizh berkontribusi tidak hanya dalam capaian hafalan, tetapi juga dalam membentuk mutu pendidikan secara holistik. Dalam konteks kekinian, kelas tahfizh mengalami perkembangan pesat. Berbagai lembaga mengintegrasikan sistem monitoring berbasis aplikasi, penggunaan audio hafalan digital, dan asesmen berkala berbasis AI. Walaupun demikian, nilai-nilai spiritual dan adab tetap menjadi dasar yang tidak dapat digantikan oleh teknologi.

³⁴ Wulandari Ningsih, "Desain Kelas Tahfizh Sebagai Ruang Spiritual," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 51.

³⁵ Sugiyanto, *Psikologi Pendidikan dan Konstruktivisme dalam Pendidikan Islam*, Semarang: UIN Press, 2022, hal. 57.

³⁶ Maisaroh Aulia, "Adab sebagai Pilar Lingkungan Kelas Tahfizh," dalam *Jurnal Adab Qur'ani*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2024, hal. 33.

C. Manajemen Kelas Tahfizh

Manajemen kelas tahfizh merupakan proses pengaturan yang sistematis terhadap seluruh kegiatan pembelajaran hafalan Al-Qur'an di dalam kelas. Tidak hanya soal teknis pengajaran, tetapi juga menyangkut pembinaan spiritual dan karakter santri. Menurut Made Saihu manajemen kelas tahfizh menuntut keseimbangan antara struktur administrasi dan pendekatan ruhani agar proses hafalan tidak hanya berhasil, tetapi juga memberkahi kehidupan santri.³⁷ Rosada Maulidya menyebutkan bahwa manajemen kelas tahfizh tidak hanya berkaitan dengan pengaturan fisik ruang belajar, tetapi juga tentang menciptakan suasana ruhani yang mendukung proses menghafal Al-Qur'an.³⁸ Maka, pengelolaan kelas yang efektif harus memperhatikan dimensi spiritual, emosional, dan sosial murid.

Manajemen kelas tahfizh yang baik akan menciptakan suasana yang kondusif, menumbuhkan motivasi santri, dan menjaga ritme pembelajaran yang teratur. Andika Prasetya menyimpulkan bahwa manajemen kelas tahfizh yang unggul adalah yang mampu menyeimbangkan struktur dan kasih sayang, sehingga lahir suasana belajar yang penuh keberkahan.³⁹

Manajemen kelas tahfizh bukan sekadar pengaturan teknis pembelajaran, tetapi mencakup pembinaan spiritual, emosional, dan sosial santri secara menyeluruh. Pengelolaan yang efektif mampu menciptakan suasana kondusif, memotivasi santri, serta menjaga kedisiplinan dan keberkahan proses hafalan. Hal ini menuntut keseimbangan antara struktur administrasi yang tertata dan pendekatan ruhani yang menginspirasi, sehingga kelas tahfizh menjadi ruang yang tidak hanya mencetak hafalan, tetapi juga membentuk kepribadian Qur'ani.

Manajemen yang lemah akan berdampak pada rendahnya kualitas hafalan, kejenuhan, bahkan ketidakdisiplinan santri. Oleh karena itu, pengelolaan kelas tahfizh harus dilakukan secara menyeluruh melalui empat aspek utama berikut:

1. Perencanaan Kelas Tahfizh

Perencanaan merupakan pondasi utama dalam proses manajemen kelas tahfizh. George R. Terry menyebutkan bahwa perencanaan adalah proses menentukan tujuan serta langkah-langkah yang diperlukan untuk

³⁷ Made Saihu, *Model Pendidikan Al-Qur'an Berbasis Karakter*, Jakarta: Rumah Ilmu Qurani, 2024, hal. 78.

³⁸ Rosada Maulidya, *Pengelolaan Kelas Tahfizh Berbasis Ruhiah*, Yogyakarta: Nurul Ilmi, 2023, hal. 45.

³⁹ Andika Prasetya, *Manajemen Kelas Islami dan Keberkahan Proses*, Jakarta: Lentera Umat, 2024, hal. 58.

mencapainya.⁴⁰ Dalam konteks kelas tahfizh, perencanaan meliputi penentuan target hafalan, metode yang digunakan, jadwal harian, serta strategi motivasi untuk para santri. Perencanaan ini menjadi penentu efektivitas jangka panjang, sebab tanpa rencana yang terarah, proses hafalan rentan stagnasi dan kejenuhan.

Zuhairini menyatakan bahwa perencanaan pembelajaran dalam kelas tahfizh memerlukan struktur harian yang konsisten, disertai penguatan motivasi agar santri tidak merasa terbebani.⁴¹ Otong Surasman juga menegaskan bahwa perencanaan kelas tahfizh sebaiknya mengacu pada profil siswa, mencakup aspek psikologis, kognitif, dan latar belakang keagamaan mereka.⁴² Hal ini penting karena siswa tahfizh memiliki ritme hafalan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pendekatan personal perlu diterapkan sejak tahap awal perencanaan. Guru tahfizh dituntut untuk merancang aktivitas pembelajaran yang tidak hanya fokus pada jumlah hafalan, tetapi juga pada keberkahan dan pemahaman ayat yang dihafal. Hal yang dapat dilakukan adalah:

- a. Menyusun jadwal *ziyadah* (tambahan hafalan) dan *muroja'ah* (ulangan hafalan) secara seimbang. Dalam manajemen pembelajaran tahfizh, penyusunan jadwal ziyadah (penambahan hafalan baru) dan muroja'ah (pengulangan hafalan lama) harus dilakukan secara proporsional dan terstruktur. Ziyadah bertujuan untuk memperluas jumlah hafalan, sementara muroja'ah memastikan hafalan tetap terjaga dalam jangka panjang. Keseimbangan antara keduanya penting agar santri tidak hanya mengejar banyaknya hafalan, tetapi juga memiliki hafalan yang kuat, lancar, dan tidak mudah lupa. Jadwal ini disesuaikan dengan kemampuan masing-masing santri dan harus dipantau secara rutin oleh guru tahfizh atau pembimbing halaqah.
- b. Mengatur pembagian target hafalan: 1 halaman per hari atau 3 ayat untuk siswa baru. Target hafalan perlu disesuaikan dengan tingkat kemampuan dan pengalaman santri. Bagi santri baru, target bisa dimulai dari tiga ayat per hari agar proses adaptasi terhadap metode dan ritme menghafal berjalan lebih nyaman dan tidak membebani. Sementara bagi santri yang sudah terbiasa dan menunjukkan progres signifikan, target dapat ditingkatkan menjadi satu halaman per hari. Pembagian ini memberikan ruang bagi santri untuk berkembang

⁴⁰ George R. Terry, *Principles of Management*, Illinois: R.D. Irwin, 1972, hal. 10.

⁴¹ Zuhairini, *Perencanaan Efektif dalam Pendidikan Al-Qur'an*, Bandung: Qolbu Press, 2021, hal. 33.

⁴² Otong Surasman, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Alfabeta, 2023, hal. 67.

secara bertahap dan mencegah kelelahan mental yang dapat mengganggu proses belajar.

- c. Membuat tahapan ujian internal setiap 3 bulan sebagai checkpoint keberhasilan hafalan. Evaluasi berkala melalui ujian internal setiap tiga bulan menjadi langkah penting untuk mengukur keberhasilan hafalan santri. Ujian ini dapat berupa tasmi', sambung ayat, atau tes tulis untuk menilai ketepatan hafalan serta pemahaman terhadap struktur ayat. Checkpoint ini tidak hanya berfungsi sebagai indikator capaian hafalan, tetapi juga menjadi bahan refleksi bagi guru dan santri dalam mengevaluasi metode belajar yang digunakan. Selain itu, keberadaan ujian berkala mendorong santri untuk menjaga konsistensi dan kedisiplinan dalam menjaga hafalannya.

Perencanaan kelas tahfizh juga harus mencakup kegiatan motivasi dan pembinaan karakter. Menurut Edy Junaedi, santri cenderung mengalami kejenuhan jika proses pembelajaran bersifat monoton dan terlalu formal.⁴³ Oleh karena itu, dibutuhkan kegiatan selingan yang tetap berada dalam koridor pendidikan tahfizh seperti lomba antar-halaqah, *tahsin* mingguan, atau diskusi tafsir ringan.

QS. Yusuf/12:47 mengandung prinsip perencanaan jangka panjang yang relevan:

قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا...

“Kalian bercocok tanamlah tujuh tahun (berturut-turut)...” (QS. Yusuf/12:47).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini merupakan bagian dari penjelasan Nabi Yusuf kepada Raja Mesir tentang makna mimpi yang menggambarkan kondisi masa depan negeri tersebut. Ungkapan "*kalian bercocok tanamlah tujuh tahun secara terus-menerus (daaban)*" menunjukkan adanya masa subur dan melimpah selama tujuh tahun yang harus dimanfaatkan secara maksimal dengan kerja keras dan disiplin. Kata *daaban* mengandung makna usaha yang berkelanjutan dan penuh kesungguhan, menandakan bahwa masa kelimpahan ini tidak boleh disia-siakan.

Nabi Yusuf, dalam tafsir ini, tidak hanya menafsirkan mimpi, tetapi juga memberi arahan praktis: agar hasil panen selama masa subur disimpan dalam bulirnya ("*fadzaruḥu fī sunbulih*"), kecuali sedikit yang dikonsumsi. Hal ini merupakan strategi penyimpanan cerdas untuk menjaga ketahanan pangan menghadapi masa sulit yang akan datang, yakni tujuh tahun masa paceklik. Menurut Quraish Shihab, ayat ini

⁴³ Edy Junaedi, *Manajemen Guru dalam Pendidikan Islam*, Jakarta: Graha Ilmu, 2021, hal. 105.

mencerminkan pentingnya perencanaan, manajemen sumber daya, dan ketahanan ekonomi yang berbasis pada kerja keras, kedisiplinan, serta kemampuan mengelola hasil secara bijaksana. Ayat ini juga menunjukkan bahwa agama tidak hanya bicara tentang spiritualitas, tetapi juga tentang solusi konkret dalam kehidupan sosial dan ekonomi.⁴⁴

Ayat ini menggambarkan pentingnya perencanaan yang matang dan bersifat progresif. Hal ini menunjukkan perencanaan dalam manajemen kelas tahfizh memegang peran krusial sebagai fondasi keberhasilan proses pembelajaran. Tidak sekadar menyusun jadwal dan target hafalan, perencanaan yang efektif harus memperhatikan aspek psikologis, spiritual, dan latar belakang individual santri. Hal ini bertujuan agar setiap santri mampu mencapai target hafalan dengan optimal, tanpa merasa terbebani atau jenuh. Perencanaan yang baik mencakup keseimbangan antara ziyadah dan muroja'ah, tahapan evaluasi berkala, serta kegiatan motivasi yang mendukung pembentukan karakter. Sebagaimana tercermin dalam QS. Yusuf ayat 47, perencanaan yang matang dan progresif menjadi kunci keberhasilan jangka panjang. Oleh karena itu, guru tahfizh perlu merancang perencanaan pembelajaran secara holistik dan kontekstual, agar dapat menciptakan suasana belajar yang produktif, bermakna, dan penuh keberkahan.

2. Pengorganisasian Kelas Tahfizh

Setelah perencanaan tersusun, tahap berikutnya adalah pengorganisasian. Menurut Koontz dan O'Donnell, pengorganisasian merupakan proses pengelompokan kegiatan dan penugasan kepada individu agar tujuan bersama dapat tercapai.⁴⁵ Dalam kelas tahfizh, ini mencakup pengaturan struktur kelas, pembagian kelompok, distribusi tugas guru, dan pembentukan lingkungan fisik dan psikologis yang mendukung hafalan.

Sunhaji menyebut bahwa dalam konteks pesantren, struktur organisasi kelas tahfizh harus mengandung nilai *syura* (musyawarah), *ukhuwah* (persaudaraan), dan *tawazun* (keseimbangan).⁴⁶ Hal ini diwujudkan dengan adanya komunikasi terbuka antara guru, kepala pesantren, dan santri dalam pengelolaan ruang belajar, seperti:

⁴⁴ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 5, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 311.

⁴⁵ Koontz dan O'Donnell, *Essentials of Management*, New York: McGraw-Hill, 2005, hal. 30.

⁴⁶ Akhmad Sunhaji, *Rekonstruksi Pendidikan Islam di Era Disrupsi*, Jakarta: Kencana, 2022, hal 56.

- a. Membagi santri dalam halaqah kecil berdasarkan level hafalan: pemula, menengah, dan lanjutan. Salah satu strategi penting dalam pengelolaan kelas tahfizh adalah pembagian santri ke dalam kelompok halaqah kecil yang disesuaikan dengan level hafalan mereka: pemula, menengah, dan lanjutan. Dengan sistem ini, pendekatan pembelajaran dapat lebih tepat sasaran, karena kebutuhan dan tantangan pada setiap tingkatan berbeda. Santri pemula akan lebih banyak diberikan bimbingan dasar dalam metode menghafal dan perbaikan tajwid, sedangkan kelompok menengah difokuskan pada peningkatan kualitas hafalan dan konsistensi muroja'ah. Adapun santri lanjutan diarahkan untuk memperkuat hafalan mutqin, serta membangun kemampuan tasmi' bil ghaib dengan tingkat keakuratan tinggi.
- b. Menugaskan santri senior sebagai mentor atau *musyrif* bagi santri baru. Melibatkan santri senior sebagai mentor atau musyrif merupakan strategi pembinaan yang sangat efektif dalam penguatan karakter dan hafalan. Santri senior yang sudah lebih berpengalaman memiliki kapasitas untuk membimbing, memotivasi, dan menjadi teladan bagi santri baru. Mereka dapat membantu menyimak hafalan, memberi tips muroja'ah, serta mendampingi santri yang mengalami kendala teknis atau mental dalam proses menghafal. Pendekatan peer-mentoring ini juga mempererat hubungan antar santri dan menumbuhkan rasa tanggung jawab serta solidaritas dalam komunitas tahfizh.
- c. Menata ruang kelas agar memiliki pencahayaan cukup, suasana tenang, dan bebas gangguan. Faktor lingkungan fisik juga memegang peran penting dalam keberhasilan pembelajaran tahfizh. Ruang kelas hendaknya ditata dengan baik agar menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif. Pencahayaan yang cukup, ventilasi udara yang baik, serta kebersihan ruang harus menjadi perhatian utama. Selain itu, gangguan eksternal seperti kebisingan atau lalu-lalang orang perlu diminimalkan agar fokus santri saat menghafal tetap terjaga. Desain ruang yang mendukung ketenangan akan membantu meningkatkan daya serap memori santri terhadap hafalan dan memperkuat kualitas konsentrasi mereka.

Maisaroh Aulia menekankan pentingnya pengorganisasian berdasarkan kemampuan dan karakter santri agar tidak terjadi tekanan psikologis yang menghambat proses hafalan⁴⁷. Artinya,

⁴⁷ Maisaroh Aulia, "Pengorganisasian Kelas Tahfizh Berbasis Karakter," dalam *Jurnal Pendidikan Qur'ani*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2022, hal. 56.

pengelompokan dalam kelas tahfizh sebaiknya bersifat dinamis dan berbasis empati.

Menurut Nanang Kuswara penting pula untuk menyusun tim evaluasi yang terdiri dari guru tahfizh, kepala kelas, dan bagian pengasuhan agar proses pengorganisasian tidak berjalan sepihak dan tetap konsisten dengan visi Lembaga.⁴⁸

Ruang kelas juga harus diorganisasi secara fisik. Penataan tempat duduk yang memungkinkan interaksi, ketersediaan papan hafalan, dan lingkungan yang hening adalah bagian dari pengorganisasian yang tidak kalah penting. Pengorganisasian dalam manajemen kelas tahfizh merupakan tahap krusial yang mencakup penataan struktur kelas, pembagian peran, dan penciptaan lingkungan yang mendukung proses hafalan. Pengelompokkan santri berdasarkan kemampuan, penugasan musyrif, hingga penataan ruang kelas secara fisik dan psikologis harus dilakukan secara dinamis dan empatik. Prinsip syura, ukhuwah, dan tawazun menjadi landasan penting dalam praktik pengorganisasian di pesantren. Dengan pengorganisasian yang baik, proses hafalan dapat berjalan lebih efektif, harmonis, dan sesuai dengan visi pendidikan Qur'ani.

3. Pelaksanaan Kelas Tahfizh

Pelaksanaan adalah tahap aktualisasi dari rencana dan struktur yang telah dibuat. Dalam pelaksanaan kelas tahfizh, guru bertindak sebagai pelaksana utama sekaligus motivator, pembina, dan evaluator. Made Saihu menyebutkan bahwa pelaksanaan kelas tahfizh menuntut guru untuk hadir bukan hanya secara fisik, tetapi juga emosional dan spiritual.⁴⁹ Guru harus menjadi figur teladan yang bisa menginspirasi santri untuk semangat dalam menghafal Al-Qur'an.

Pelaksanaan pembelajaran tahfizh biasanya dilakukan dalam bentuk setoran hafalan harian, muroja'ah bersama, serta program tahfizh mingguan seperti *simaan* atau uji publik. Menurut Otong guru tahfizh harus fleksibel dalam menyesuaikan metode pelaksanaan sesuai kondisi siswa, misalnya dengan memberi tambahan waktu bagi siswa yang mengalami kesulitan atau menyelingi hafalan dengan kisah-kisah motivatif.⁵⁰

⁴⁸ Nanang Kuswara, *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*, Bandung: Pustaka Muda, 2023, hal. 123.

⁴⁹ Made Saihu, *Soft Skill Guru Tahfizh di Pesantren*, Yogyakarta: Deepublish, 2022, hal. 44.

⁵⁰ Otong Surasman, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Alfabeta, 2023, hal. 75.

Kegiatan harian santri tahfizh di lingkungan pesantren dimulai sejak dini hari, dengan tujuan membangun kebiasaan spiritual yang kuat sebagai fondasi penghafal Al-Qur'an.

- a. Waktu Dini Hari – Shalat Tahajjud dan Dzikir Pagi Sekitar pukul 03.30 atau sebelum subuh, para santri dibangunkan untuk shalat tahajjud secara berjamaah di masjid atau musholla pesantren. Shalat tahajjud menjadi amalan utama dalam mendekatkan diri kepada Allah serta sebagai pembuka hati dan pikiran sebelum menghafal. Setelah tahajjud, kegiatan dilanjutkan dengan dzikir pagi dan tadabbur ayat-ayat Al-Qur'an, membangun suasana hati yang tenang dan siap menyambut hari.
- b. Waktu Subuh – Shalat dan Muroja'ah Mandiri Usai shalat Subuh berjamaah, santri diarahkan untuk muroja'ah hafalan secara mandiri atau berpasangan (musyafahah). Suasana pagi yang hening sangat mendukung konsentrasi dan ketenangan dalam mengulang hafalan.
- c. Waktu Pagi – Shalat Dhuha dan Ziyadah Hafalan Setelah persiapan pribadi dan sarapan, santri mengikuti shalat Dhuha berjamaah, dilanjutkan dengan ziyadah atau setoran hafalan baru kepada guru tahfizh. Target ziyadah disesuaikan dengan level santri, mulai dari 3 ayat hingga 1 halaman atau lebih per hari. Hafalan baru ini disetorkan secara tartil, dengan perhatian khusus terhadap tajwid dan makharijul huruf.
- d. Waktu Siang – Kegiatan Akademik dan Muroja'ah Kelompok Siang hari diisi dengan pelajaran umum atau kegiatan akademik lain (jika berlaku), kemudian dilanjutkan dengan muroja'ah kelompok kecil. Kegiatan ini biasanya dipantau oleh musyrif/musyrifah untuk memastikan kualitas hafalan yang diulang.
- e. Waktu Sore – Pembinaan Karakter dan Halaqah Tilawah Menjelang sore, santri mengikuti kegiatan life skill, pembinaan karakter, atau halaqah tilawah Al-Qur'an, yang bertujuan menambah khataman dan menguatkan adab serta kedisiplinan santri.
- f. Waktu Malam – Simaan dan Ulangan Pekan Setelah shalat Isya, malam hari digunakan untuk simaan (penyetoran hafalan utuh tanpa melihat mushaf) baik kepada guru maupun sesama santri dalam sistem peer-review. Malam juga menjadi waktu pelaksanaan ulangan pekan, di mana guru tahfizh mengevaluasi perkembangan hafalan santri secara menyeluruh.

Dengan rutinitas yang terstruktur dari tahajjud hingga simaan malam, pesantren membentuk santri menjadi pribadi yang disiplin,

spiritual, dan berkomitmen tinggi terhadap hafalan Al-Qur'an. Kegiatan ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian kuantitas hafalan, tetapi juga kualitas bacaan, adab, dan nilai-nilai Qur'ani yang tertanam dalam keseharian.

QS. Al-Muzzammil /73: 20 memberikan dasar spiritual atas pentingnya rutinitas hafalan:

فَاَقْرَأُوا مَا تَيَسَّرَ مِنَ الْقُرْآنِ

“...maka bacalah apa yang mudah (bagimu) dari Al-Qur'an...”

(QS. Al-Muzzammil /73: 20).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa potongan ayat “*faqra'ū mā tayassara min al-Qur'ān*” mengandung makna kelembutan dan kemudahan dalam perintah Allah kepada hamba-Nya. Ayat ini diturunkan setelah penjelasan bahwa Nabi Muhammad dan sebagian sahabat menghidupkan malam dengan qiyamul lail dan bacaan Al-Qur'an dalam waktu yang panjang. Namun karena banyak dari mereka memiliki kesibukan duniawi, seperti bepergian, bekerja, atau berjihad, maka Allah memberikan keringanan untuk membaca Al-Qur'an sebanyak yang mudah dilakukan.

Menurut Quraish Shihab, ayat ini menegaskan prinsip taysīr (kemudahan) dalam ajaran Islam, termasuk dalam ibadah membaca Al-Qur'an. Bacaan tidak perlu dipaksakan dalam jumlah atau waktu tertentu, melainkan dilakukan sesuai kemampuan masing-masing individu. Intinya adalah konsistensi dan ketulusan dalam menjadikan Al-Qur'an sebagai bagian dari kehidupan, baik dalam tilawah, pemahaman, maupun pengamalan. Ayat ini juga menjadi dasar dalam berbagai ketentuan fiqh tentang fleksibilitas bacaan dalam salat malam dan pembacaan Al-Qur'an di luar ibadah wajib, serta menjadi motivasi untuk membiasakan diri berinteraksi dengan Al-Qur'an meskipun dalam jumlah yang sedikit.⁵¹

Maftuh menjelaskan bahwa pelaksanaan pembelajaran di kelas tahfizh harus memberi ruang untuk pengulangan hafalan, murojaah bersama, serta evaluasi harian berbasis kesabaran dan penguatan afeksi.⁵² Ayat ini menekankan pelaksanaan yang bertahap, sesuai kemampuan, dan terus-menerus. Selain itu, QS. Al-Kahfi/18:13 menyebutkan:

⁵¹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 15, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 558.

⁵² Maftuh, *Pelaksanaan Pembelajaran Al-Qur'an yang Humanis*, Jakarta: Pilar Islam, 2021, hal. 64.

نَحْنُ نَقُصُّ عَلَيْكَ نَبَأَهُم بِالْحَقِّ ۚ إِنَّهُمْ فِتْيَةٌ آمَنُوا بِرَبِّهِمْ وَزِدْنَاهُمْ هُدًى

“*Sesungguhnya mereka adalah pemuda-pemuda yang beriman kepada Tuhan mereka, dan Kami tambahkan kepada mereka petunjuk.*” (QS. Al-Kahfi/18:13).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini merupakan bagian dari kisah Ashabul Kahfi, sekelompok pemuda yang mempertahankan keimanan mereka di tengah lingkungan yang penuh penyimpangan akidah. Allah menegaskan bahwa kisah mereka disampaikan *bil-haqq* (dengan benar), yang menunjukkan bahwa narasi ini bukan mitos atau dongeng, tetapi mengandung kebenaran dan pelajaran yang sangat berharga. Frasa “*innahum fityatun āmanū birabbihim*” menyoroti bahwa mereka adalah para pemuda—sebuah fase kehidupan yang umumnya penuh gejolak dan pencarian jati diri—namun mereka justru menampilkan keteguhan iman yang luar biasa.

Quraish Shihab menekankan bahwa keberanian dan keteguhan para pemuda ini dalam mempertahankan keimanan mereka menjadi simbol keteladanan bagi generasi muda sepanjang masa. Keimanan mereka tidak berhenti pada keyakinan pasif, tetapi diiringi oleh aksi nyata, yaitu meninggalkan lingkungan yang menyimpang dan mencari tempat yang memungkinkan mereka mempertahankan tauhid. Karena itu, Allah pun membalas ketulusan mereka dengan tambahan petunjuk (“*wa zidnāhum hudā*”), yakni penguatan keyakinan, keberanian, serta pemahaman yang lebih mendalam tentang kebenaran. Ayat ini mencerminkan prinsip bahwa siapa yang dengan sungguh-sungguh mencari kebenaran dan mempertahankannya, maka Allah akan menambah hidayah kepadanya. Kisah ini juga menjadi inspirasi bahwa perubahan besar bisa dimulai dari sekelompok kecil pemuda yang beriman dan konsisten.⁵³

Ayat ini memberi pesan bahwa iman dan komitmen adalah landasan utama dalam keberhasilan proses hafalan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan dalam manajemen kelas tahfizh merupakan tahap kunci yang menuntut keterlibatan guru secara utuh fisik, emosional, dan spiritual. Guru tidak hanya bertugas menyimak hafalan, tetapi juga menjadi motivator dan pembina karakter Qur’ani. Proses pelaksanaan mencakup kegiatan harian seperti ziyadah, muroja’ah, dan simaan yang dijalankan secara fleksibel sesuai kebutuhan santri. Prinsip pelaksanaan ini sejalan dengan nilai-nilai Al-Qur’an, sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-

⁵³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*, Jilid 7, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 475.

Muzzammil dan QS. Al-Kahfi, bahwa hafalan harus dilakukan secara bertahap, penuh kesabaran, dan didasari oleh keimanan. Maka, pelaksanaan yang baik bukan hanya soal metode, tapi juga tentang membangun suasana ruhiyah yang mendalam dan berkelanjutan.

4. Evaluasi dan Pengawasan Kelas Tahfizh

Evaluasi dan pengawasan adalah unsur penting dalam manajemen kelas tahfizh yang menentukan efektivitas pelaksanaan program. Evaluasi dilakukan untuk menilai capaian hafalan santri, sedangkan pengawasan bertujuan memastikan pelaksanaan berjalan sesuai rencana. Menurut Wilford A. Weber, evaluasi bukan hanya menilai keberhasilan akademik, tetapi juga perilaku, konsistensi, dan motivasi siswa.⁵⁴ Guru tahfizh harus memiliki instrumen evaluasi yang mencakup aspek kuantitatif (jumlah hafalan) dan kualitatif (kelancaran, ketepatan tajwid, kefahaman). Pengawasan dilakukan secara harian oleh guru dan mingguan oleh kepala program tahfizh. Hal ini sangat penting untuk menjaga semangat santri dalam jangka panjang. Contoh bentuk evaluasi adalah:

- a. Evaluasi harian seperti laporan setoran dan muroja'ah.
- b. Evaluasi mingguan seperti tes hafalan acak.
- c. Evaluasi triwulan seperti uji publik atau simaan 1–2 juz.

QS. An-Nisa/4: 58 menekankan prinsip keadilan dan amanah dalam proses evaluasi:

إِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ؕ

“...apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil...” (QS. An-Nisa/4: 58).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa bagian ayat ini menegaskan prinsip agung dalam ajaran Islam, yakni keadilan dalam menetapkan hukum di antara manusia. Keadilan merupakan nilai universal yang menjadi pondasi seluruh sistem kehidupan yang diridhai Allah. Perintah “*an tahkumū bil-‘adli*” bukan hanya berlaku bagi hakim di pengadilan, tetapi juga mencakup siapa saja yang berwenang atau berperan dalam membuat keputusan yang berdampak pada orang lain, baik dalam keluarga, lembaga pendidikan, organisasi, maupun negara.

Quraish Shihab menekankan bahwa adil berarti menempatkan sesuatu pada tempatnya, memberikan hak kepada yang berhak, tanpa dipengaruhi oleh kepentingan pribadi, kedekatan emosional, atau

⁵⁴ Wilford A. Weber dalam Suyanto, *Pengelolaan Kelas Efektif*, Jakarta: Prenada Media, 2021, hal. 33.

tekanan dari luar. Dalam konteks ayat ini, keadilan diposisikan sebagai bagian dari amanah. Maka, siapa pun yang diberi tugas untuk memutuskan perkara harus benar-benar menegakkan keadilan sebagai bentuk ketaatan kepada Allah. Ayat ini tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga mengandung nilai strategis dalam membangun masyarakat yang harmonis, damai, dan berperadaban. Allah memuji orang yang mampu menegakkan keadilan dan menjadikannya sebagai tanda keutamaan serta petunjuk yang Allah ajarkan kepada manusia.⁵⁵

Nurhalimah menyebutkan bahwa evaluasi dalam kelas tahfizh bukan hanya mengukur hafalan, tetapi juga bagaimana nilai Qur'ani tercermin dalam sikap keseharian santri.⁵⁶ Maka, evaluasi efektif bukan sekadar koreksi bacaan, melainkan juga pembinaan adab. Syifa Hidayati menyoroti bahwa keberhasilan manajemen kelas tahfizh dipengaruhi oleh konsistensi guru dalam menghadirkan keteladanan, bukan semata sistem teknis yang rapi.⁵⁷

Evaluasi dan pengawasan dalam manajemen kelas tahfizh berperan penting dalam memastikan proses hafalan berjalan efektif dan berkesinambungan. Evaluasi tidak hanya menilai kuantitas hafalan, tetapi juga kualitas tajwid, kefasihan, serta sikap Qur'ani santri. Evaluasi yang adil dan membangun, sebagaimana ditegaskan dalam QS. An-Nisa: 58, menjadi kunci menjaga motivasi dan semangat belajar santri. Pengawasan dilakukan secara kolaboratif antara guru, pembina, dan struktur pendukung lainnya, dengan pendekatan yang mendidik dan humanis. Keteladanan guru dalam bersikap menjadi elemen penting dalam proses pengawasan, agar tercipta suasana belajar yang bukan hanya terstruktur, tetapi juga bernilai spiritual dan mendalam.

D. Karakteristik Guru Tahfizh

Guru tahfizh adalah sosok sentral dalam pembelajaran Al-Qur'an. Peran mereka tidak hanya terbatas pada menyampaikan hafalan, melainkan juga sebagai pembina karakter, pembimbing ruhani, dan teladan moral. Dalam konteks ini, guru tahfizh memikul tanggung jawab Guru tahfizh adalah sosok pendidik yang tidak hanya berperan sebagai pengajar hafalan Al-Qur'an, tetapi juga sebagai pembina spiritual, pembimbing karakter, serta teladan akhlak Qur'ani. Karakteristik guru

⁵⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 2, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 478.

⁵⁶ Nurhalimah, "Evaluasi Afektif dalam Kelas Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2023, hal. 41.

⁵⁷ Syifa Hidayati, *Keteladanan Guru dalam Pengelolaan Kelas Qur'ani*, Surabaya: El-Fikrah, 2022, hal. 39.

tahfizh sangat menentukan keberhasilan proses hafalan santri karena proses tahfizh bukan sekadar transfer pengetahuan, tetapi juga transformasi nilai dan spiritualitas.

Farida Nur Syahbana menyatakan bahwa karakter guru tahfizh merupakan kombinasi antara keteguhan spiritual, kecintaan terhadap Al-Qur'an, dan kepedulian terhadap perkembangan santri.⁵⁸ Ini menunjukkan bahwa karakter guru tidak dibentuk dalam waktu singkat, melainkan tumbuh dari konsistensi amal harian.

Guru tahfizh memiliki posisi strategis dalam sistem pendidikan Islam karena menjadi perantara utama antara Al-Qur'an dan peserta didik. Karakteristik guru tahfizh tidak hanya ditentukan oleh kompetensi akademik, tetapi juga oleh integritas moral, spiritualitas, dan kedalaman akhlaknya. Dalam konteks pembelajaran tahfizh, guru tidak sekadar bertindak sebagai pengajar hafalan, melainkan juga sebagai pembina karakter, pendamping spiritual, dan inspirator kehidupan Qur'ani. Secara umum, guru dalam pandangan Islam memiliki tanggung jawab besar sebagai pewaris tugas kenabian. Dalam hal ini, guru tahfizh membawa misi kenabian dalam menjaga kemurnian wahyu Allah.

Menurut Zuhairini *et. all.*, guru dalam pendidikan Islam berfungsi sebagai *murabbi*, *mu'allim*, *mursyid*, dan *muzakki*, yang artinya ia mendidik, mengajarkan, membimbing, dan menyucikan jiwa.⁵⁹ Maka, karakter guru tahfizh harus mencerminkan keempat fungsi ini. M. Arifin menjelaskan bahwa keteladanan guru menjadi unsur terkuat dalam pendidikan tahfizh karena nilai-nilai Al-Qur'an lebih mudah terserap melalui contoh nyata dibanding nasihat lisan.⁶⁰

Dalam konteks pembelajaran tahfizh, karakter guru akan sangat menentukan kualitas hasil didikannya. Guru yang lembut namun tegas, sabar namun tegas pada standar, akan membentuk santri yang tidak hanya hafal Al-Qur'an tetapi juga mencintainya.⁶¹ Karakter ini bukan bawaan lahir, melainkan hasil dari proses pendidikan, pengalaman, dan pembinaan spiritual yang konsisten.

Menurut Maftuh Basyuni karakteristik ideal seorang guru tahfizh mencakup lima aspek, yaitu:

⁵⁸ Farida Nur Syahbana, *Karakter Pendidik Qur'ani*, Jakarta: Lentera Hidayah, 2023, hal. 36.

⁵⁹ Zuhairini, *et. all.*, *Pendidikan Islam*, Surabaya: Bina Ilmu, 2022, hal. 62.

⁶⁰ M. Arifin, *Keteladanan dalam Pendidikan Islam*, Bandung: Al-Hikmah Press, 2021, hal. 52.

⁶¹ Rina Astuti, *Kurikulum Pendidikan Tahfizh di Era Digital*, Yogyakarta: Deepublish, 2023, hal. 108.

1. Integritas Ruhiah, ditunjukkan dengan konsistensi dalam ibadah dan pembiasaan akhlak Qur'ani.
2. Kompetensi Akademik, seperti penguasaan metode talaqqi, tiktirar, dan muraja'ah.
3. Kecakapan Psikologis, dalam membaca karakter dan kebutuhan santri secara individu.
4. Kekuatan Kepemimpinan Spiritual, untuk membimbing bukan hanya secara teknis, tapi juga batin.
5. Keteladanan, sebagai figur yang dicontoh baik dalam perkataan maupun tindakan.⁶²

Guru tahfizh juga dituntut memiliki daya tahan emosional dan spiritual yang tinggi. Proses menghafal Al-Qur'an memerlukan pengulangan berulang kali, yang tidak jarang menimbulkan kejenuhan baik pada santri maupun guru. Dalam kondisi ini, guru harus mampu menjaga semangat dan ketekunan, serta memberikan motivasi dengan pendekatan yang empatik. Menurut Darwis Hude, guru tahfizh ideal adalah mereka yang mampu menjadi *muraqib* (pengawas), *murabbi* (pendidik), dan *musyrif* (pembimbing spiritual) dalam satu waktu.⁶³

Nanang Kuswara menegaskan bahwa ikatan emosional yang terjalin antara guru dan santri menjadi kunci keberhasilan program tahfizh.⁶⁴ Guru yang dicintai akan lebih mudah menanamkan nilai dan semangat, karena pengaruhnya melewati aspek kognitif menuju afektif. Oleh karena itu, penting bagi seorang guru untuk mengedepankan pendekatan yang lembut, sabar, namun tetap tegas dan konsisten.

Siti menekankan bahwa kesabaran guru tahfizh merupakan wujud cinta terhadap proses, bukan sekadar keterampilan menghadapi tantangan belajar.⁶⁵ Oleh karena itu, karakter sabar menjadi syarat mutlak yang harus dimiliki oleh setiap pendidik Qur'ani.

QS. Al-Ahzab/33:21 memberikan landasan teologis peran keteladanan ini:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

“*Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan*

⁶² Maftuh Basyuni, *Pendidikan Karakter Qur'ani*, Jakarta: LKiS, 2023, hal. 133.

⁶³ Darwis Hude, *Paradigma Pendidikan Islam dalam Peradaban Modern*, Jakarta: RajaGrafindo, 2022, hal. 133.

⁶⁴ Nanang Kuswara, “Model Pendampingan Santri Tahfizh dalam Pembentukan Karakter,” dalam *Jurnal Tahfizh Qurani*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2023, hal. 80.

⁶⁵ Siti Mardiyah, “Kesabaran Guru sebagai Pilar Tahfizh,” dalam *Jurnal Pendidikan Qur'ani*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2022, hal. 49.

(kedatangan) Hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah.”(QS. Al-Ahzab/33:21).

Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan terutama tahfizh harus dijalankan dengan keteladanan sebagai pondasinya.

Penafsiran ayat ini oleh Ibnu Katsir menunjukkan bahwa posisi seorang pendidik dalam Islam adalah sebagai *uswah hasanah* (teladan utama), termasuk dalam hal kesabaran, keikhlasan, dan kecintaan terhadap ilmu. Guru tahfizh harus menjadi teladan dalam bacaan Al-Qur'an, perilaku, dan keikhlasan.⁶⁶

Penelitian oleh Nurul Hidayah menunjukkan bahwa siswa cenderung lebih cepat menyerap nilai-nilai yang dicontohkan secara langsung oleh guru daripada yang diajarkan secara teoritis⁶⁷. Dalam kelas tahfizh, guru yang rajin muroja'ah, tepat waktu, dan memperlihatkan adab Qur'ani, akan lebih dihormati oleh santri dan menjadi pemicu motivasi internal mereka.

Karakteristik guru tahfizh juga meliputi kepekaan emosional. Menurut Salamah guru tahfizh yang berhasil biasanya memiliki tingkat *emotional intelligence* yang tinggi. Ia dapat membaca suasana hati santri, memberikan motivasi pada saat yang tepat, dan menenangkan ketika santri merasa gagal atau lelah dalam hafalan.⁶⁸ Kecerdasan emosional ini membuat guru menjadi figur yang tidak hanya mengajar tetapi juga hadir secara psikologis. Contoh konkret dari karakter guru tahfizh yang baik adalah:

1. Guru menyapa santri dengan panggilan hangat sebelum setoran hafalan, membangun keakraban.
2. Saat santri mengalami kesulitan dalam hafalan, guru tidak menegur secara keras, tetapi memberi nasihat dan bimbingan penuh empati.
3. Guru tahfizh menjaga kedisiplinan dengan ketegasan yang santun, bukan kekerasan verbal atau fisik.

QS. As-Saff /61: 2–3 memberikan peringatan keras bagi guru yang tidak selaras antara ucapan dan perbuatannya:

(٢) يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ

(٣) كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ

⁶⁶ Ibnu Katsir, *Tafsīr al-Qur'ān al-'Azīm*, Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1999, Jilid 1, hal. 519.

⁶⁷ Nurul Hidayah, “Keteladanan Guru dalam Meningkatkan Motivasi Santri Menghafal Al-Qur'an,” dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 7 No. 2 Tahun 2022, hal. 51.

⁶⁸ Salamah, *Emotional Intelligence dalam Pendidikan Islam*, Bandung: Cita Pustaka, 2023, hal. 89.

“Wahai orang-orang yang beriman! Mengapa kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? Sangat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa yang tidak kamu kerjakan.” (QS. As-Saff /61: 2–3).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa QS. As-Saff ayat 2–3 merupakan teguran keras kepada orang-orang beriman yang tidak konsisten antara ucapan dan perbuatannya. Ayat ini diawali dengan panggilan lembut dan penuh penghormatan *“Yā ayyuhalladzīna āmanū”* (Wahai orang-orang yang beriman), tetapi segera diikuti dengan pertanyaan tajam dan peringatan keras: *“Mengapa kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan?”* Penegasan ini menunjukkan bahwa dalam pandangan Islam, integritas moral sangat penting, dan ketidaksesuaian antara perkataan dan perbuatan adalah bentuk kemunafikan yang dibenci oleh Allah.

Ayat ini kemudian disusul oleh pernyataan tegas: *“Kabura maqtan ‘indallāhi an taqūlū mā lā taf‘alūn”* (Sangat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa yang tidak kamu kerjakan). Menurut Quraish Shihab, kata *maqtan* bermakna kebencian yang sangat dalam, dan penggunaannya dalam konteks ini menegaskan bahwa perilaku tersebut bukan sekadar cacat moral biasa, tetapi merupakan bentuk keburukan yang amat besar. Dalam konteks pendidikan, ayat ini menjadi peringatan serius bagi para pendidik terutama guru tahfizh agar menjadi teladan nyata dalam akhlak, keikhlasan, dan konsistensi antara ucapan dan tindakan. Seorang guru yang menyerukan nilai-nilai Al-Qur’an, tetapi tidak mencerminkannya dalam perilaku, dapat merusak wibawa ajaran dan melemahkan pesan yang disampaikan. Oleh karena itu, ayat ini menegaskan pentingnya keteladanan sebagai syarat utama keberhasilan dakwah dan pendidikan.⁶⁹

Oleh karena itu, guru tahfizh harus menghindari sikap kontradiktif yang dapat merusak kepercayaan peserta didik. Ketika guru mengatakan bahwa menghafal itu penting, ia pun harus menunjukkan keseriusan dalam proses tersebut.

Karakter lain yang tak kalah penting adalah kesadaran ruhani. Guru tahfizh harus menyadari bahwa tugasnya bukan sekadar profesi, tetapi ibadah. Menurut Farida Rahmawati, guru yang memaknai pekerjaannya sebagai ibadah akan lebih sabar, lebih tulus, dan lebih istiqamah dalam menghadapi berbagai dinamika pengajaran.⁷⁰ Sikap inilah yang akan

⁶⁹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*, Jilid 14, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 400.

⁷⁰ Farida Rahmawati, *Nilai Ibadah dalam Profesi Guru*, Yogyakarta: UII Press, 2021, hal. 43.

menciptakan suasana kelas yang tidak hanya produktif secara akademik, tetapi juga menyenangkan secara spiritual.

Zahra El Rahma menyebutkan bahwa tanggung jawab guru tahfizh melampaui ruang kelas; ia juga bertanggung jawab atas kemurnian nilai yang disampaikan kepada murid.⁷¹ Maka, karakter guru tahfizh juga harus mencakup kesungguhan menjaga integritas diri. Dalam pandangan kontemporer, karakter guru tahfizh juga harus inklusif dan adaptif. Seiring perkembangan zaman dan teknologi, guru tahfizh perlu terbuka terhadap media pembelajaran baru, aplikasi digital, serta strategi komunikasi kekinian yang lebih akrab dengan generasi Z.⁷² Namun keterbukaan ini harus tetap dalam bingkai nilai-nilai Qur'ani. Nuraini Zahra menyatakan bahwa karakter yang kuat hanya bisa terbangun bila guru memiliki konsistensi dalam amal, baik di dalam maupun di luar kelas.⁷³ Ketika guru menjadi pribadi yang stabil dan lurus, nilai-nilai Qur'ani akan menular secara alami.

Secara keseluruhan, karakteristik guru tahfizh adalah kombinasi antara integritas pribadi, keteladanan akhlak, kecerdasan emosional, profesionalisme manajerial, serta kesadaran ruhani. Deni Rachmatullah) menyimpulkan bahwa karakter guru tahfizh adalah jembatan antara ilmu dan pengamalan, antara hafalan dan penghayatan.⁷⁴ Tanpa karakter yang kokoh, proses pendidikan tahfizh akan kehilangan ruh-nya. Guru yang memiliki karakter ini akan menciptakan ekosistem belajar yang sehat, produktif, dan Qur'ani, serta membentuk generasi yang tidak hanya hafal ayat tetapi juga hidup dalam naungannya.

Dengan demikian, Karakteristik guru tahfizh memegang peranan sentral dalam keberhasilan pendidikan Al-Qur'an, karena perannya tidak hanya sebagai pengajar hafalan, tetapi juga sebagai pendidik ruhani, pembina akhlak, dan teladan hidup Qur'ani. Keberhasilan proses tahfizh sangat ditentukan oleh kekuatan karakter guru yang mencakup integritas spiritual, kecerdasan emosional, keteladanan, serta kesadaran bahwa tugasnya adalah bentuk ibadah, bukan sekadar profesi. Guru tahfizh yang sabar, empatik, disiplin, dan konsisten akan mampu membangun ikatan emosional yang kuat dengan santri, sehingga nilai-nilai Al-Qur'an dapat tertanam secara mendalam. Dalam menghadapi tantangan zaman, guru

⁷¹ Zahra El Rahma, *Integritas Guru Tahfizh di Lembaga Islam*, Surabaya: Qolbu Press, 2024, hal. 43.

⁷² Lailatul Fitri, "Peran Guru Tahfizh dalam Era Digital," dalam *Tarbiyah Islamiyah Journal*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2022, hal. 67.

⁷³ Nuraini Zahra, "Stabilitas Akhlak Guru dalam Pendidikan Tahfizh," dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2021, hal. 30.

⁷⁴ Deni Rachmatullah, *Karakter Sebagai Pengikat Makna Hafalan*, Jakarta: Nurul Ilmi, 2023, hal. 67.

juga dituntut untuk adaptif terhadap perkembangan teknologi tanpa kehilangan esensi nilai-nilai Qur'ani. Dengan demikian, karakter guru tahfizh menjadi fondasi utama terciptanya ekosistem pembelajaran yang produktif, berjiwa ruhani, dan membentuk generasi yang tidak hanya hafal, tetapi juga menghidupi Al-Qur'an dalam kesehariannya.

E. Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Tahfizh

Pengembangan profesionalisme guru merupakan kebutuhan mendasar dalam sistem pendidikan Islam modern. Profesionalisme tidak hanya terkait dengan kemampuan mengajar, tetapi juga mencakup penguasaan metode, pengembangan karakter, dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Lutfi Hartanto menyatakan bahwa strategi pengembangan profesionalisme guru tahfizh harus memperhatikan keberlanjutan, keterlibatan guru secara aktif, dan integrasi nilai-nilai Qur'ani dalam proses pelatihan.⁷⁵ Tanpa strategi yang sistemik, kualitas guru tahfizh akan stagnan dan sulit beradaptasi dengan tantangan zaman.

Menurut Nanang Kuswara pengembangan profesionalisme guru tahfizh harus dimulai dari pemahaman mendalam terhadap visi misi lembaga, kemudian dilanjutkan dengan pelatihan, penguatan spiritualitas, dan evaluasi kompetensi secara berkala.⁷⁶ Strategi utama dalam pengembangan profesionalisme guru meliputi pelatihan (*training*), penguatan komunitas guru (*teacher learning community*), studi lanjut, dan pemberian penghargaan (*reward*). Edy Junaedi menjelaskan bahwa pelatihan berbasis masalah (*problem-based training*) sangat efektif dalam meningkatkan keterampilan pedagogik dan profesional guru.⁷⁷ Nurhalimah menjelaskan bahwa pelatihan guru tahfizh sebaiknya berbasis kebutuhan nyata di lapangan, bukan hanya mengikuti standar administrative.⁷⁸ Pendekatan ini akan menghasilkan pelatihan yang relevan, kontekstual, dan berdampak langsung pada praktik mengajar.

Program mentoring atau pendampingan juga terbukti efektif. Dalam penelitian oleh Wulandari guru yang mendapat pendampingan dari senior lebih cepat menyesuaikan diri dan mengalami peningkatan kinerja secara

⁷⁵ Lutfi Hartanto, *Strategi Pembinaan Profesional Guru Tahfizh*, Yogyakarta: Tarbiyah Press, 2023, hal. 53.

⁷⁶ Nanang Kuswara, "Profesionalisme Guru Tahfizh di Pesantren Modern," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2023, hal. 120.

⁷⁷ Edy Junaedi, "Pelatihan Berbasis Masalah untuk Guru Pesantren," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Digital*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2021, hal. 93.

⁷⁸ Nurhalimah, "Pelatihan Berbasis Kebutuhan dalam Pendidikan Tahfizh," dalam *Jurnal Pendidikan Qur'ani*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 44.

signifikan.⁷⁹ Selain itu, peran teknologi tidak dapat diabaikan. Pemanfaatan platform digital dalam pengembangan kompetensi guru telah mempercepat proses pelatihan dan akses informasi. Otong Surasman menegaskan bahwa literasi digital adalah komponen penting dalam profesionalisme guru di era saat ini.⁸⁰ Zahra El Rahma menekankan bahwa strategi pengembangan tidak cukup melalui pelatihan singkat, tetapi harus didukung oleh program pendampingan jangka panjang dan supervisi yang bersifat membina.⁸¹

Lingkungan kerja juga turut memengaruhi pengembangan profesionalisme. Guru akan berkembang lebih optimal jika bekerja dalam iklim yang positif, partisipatif, dan suportif. Dalam kajian oleh Darwis Hude disebutkan bahwa guru yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam keputusan pendidikan cenderung lebih aktif dan bertanggung jawab.⁸² Hanif menyebutkan bahwa dukungan institusi menjadi faktor kunci keberhasilan strategi pengembangan guru, termasuk dalam penyediaan fasilitas, waktu khusus pembinaan, dan ruang refleksi Bersama.⁸³

Strategi lain yang mulai banyak diterapkan adalah sistem portofolio dan *self-assessment*. Guru diminta merefleksi kinerjanya secara berkala dan menyusun pengembangan diri dalam bentuk rencana kerja profesional. Hal ini bertujuan untuk membangun kesadaran dan tanggung jawab pribadi guru terhadap peningkatan kompetensinya.⁸⁴ Syifa Hidayati menjelaskan bahwa forum komunitas guru tahfizh dapat menjadi sarana berbagi pengalaman, memperkaya metode, dan memperkuat semangat dalam menjalani amanah sebagai penghafal sekaligus pengajar.⁸⁵

Terakhir, kepemimpinan pendidikan berperan penting dalam pengembangan profesionalisme guru. Pemimpin yang memberikan ruang, peluang, dan insentif pengembangan akan memperkuat motivasi guru

⁷⁹ Wulandari, "Mentoring dan Percepatan Adaptasi Guru Baru," dalam *Jurnal Tarbiyah Nusantara*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2022, hal. 151.

⁸⁰ Otong Surasman, "Literasi Digital sebagai Bagian Profesionalisme Guru," dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2023, hal. 101.

⁸¹ Zahra El Rahma, *Model Pendampingan Guru Tahfizh*, Surabaya: El-Fikrah, 2024, hal. 39.

⁸² Darwis Hude, "Lingkungan Positif dan Peningkatan Kinerja Guru," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2022, hal. 118.

⁸³ Hanif, "Peran Lembaga dalam Pengembangan Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2021, hal. 50.

⁸⁴ Rini Astuti, "Self-Assessment untuk Pengembangan Profesional Guru," dalam *Majalah Tarbawi*, Edisi Januari 2023, hal. 22.

⁸⁵ Syifa Hidayati, *Komunitas Guru dan Kolaborasi dalam Pendidikan Islam*, Bandung: Qolbu Ilmu, 2023, hal. 66.

untuk terus belajar dan memperbaiki diri.⁸⁶ Farida Nur Syahbana menggarisbawahi pentingnya mengembangkan strategi yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga menyentuh aspek motivasi dan kepuasan batin guru.⁸⁷ Sebab, guru tahfizh adalah profesi hati, bukan semata pekerjaan.

Rosada Maulidya menyimpulkan bahwa strategi pengembangan profesionalisme guru tahfizh akan berhasil bila dirancang secara terpadu antara peningkatan kompetensi, pembinaan spiritual, dan relasi sosial yang sehat.⁸⁸ Dengan demikian, strategi pengembangan profesionalisme guru dalam pendidikan Islam harus bersifat menyeluruh dan kontekstual, mencakup aspek pedagogik, spiritual, sosial, dan digital yang selaras dengan tantangan zaman.

Pengembangan profesionalisme guru tahfizh merupakan upaya strategis dan berkelanjutan yang mencakup dimensi kompetensi pedagogik, spiritual, sosial, dan digital. Profesionalisme guru tidak hanya terukur dari kemampuan teknis mengajar, tetapi juga dari integritas, komitmen nilai, dan kesadaran diri dalam menjalankan peran sebagai pendidik Qur'ani. Strategi pengembangan yang efektif harus dimulai dari pemahaman terhadap visi lembaga, diikuti pelatihan berbasis kebutuhan nyata, mentoring jangka panjang, literasi digital, hingga dukungan kelembagaan yang kondusif. Kepemimpinan yang transformatif, iklim kerja yang suportif, serta forum reflektif seperti komunitas guru turut memperkuat proses peningkatan kualitas guru tahfizh. Dengan pendekatan yang menyeluruh dan kontekstual, pengembangan profesionalisme guru dapat menjadi fondasi kuat dalam mewujudkan pendidikan tahfizh yang unggul dan relevan dengan tantangan zaman.

Pengembangan profesionalisme guru tahfizh merupakan aspek krusial dalam menjaga mutu dan keberlangsungan pendidikan Al-Qur'an, khususnya di lembaga pesantren seperti PP Al-Hayah. Profesionalisme guru mencakup dimensi kompetensi pedagogik, spiritualitas, karakter, sosial, dan adaptasi teknologi yang semuanya saling mendukung dalam membentuk guru tahfizh yang unggul dan berdaya saing. Strategi yang dirancang harus berkelanjutan, sistemik, dan menyeluruh agar mampu menjawab tantangan zaman.

⁸⁶ Wibowo, "Kepemimpinan Inklusif dan Profesionalisme Guru," dalam *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2023, hal. 88.

⁸⁷ Farida Nur Syahbana, "Profesionalisme Guru dalam Perspektif Spiritual," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2022, hal. 28.

⁸⁸ Rosada Maulidya, *Integrasi Pembinaan Guru Tahfizh*, Jakarta: Nurani Press, 2021, hal. 71.

Berikut merupakan strategi pengembangan profesionalisme guru tahfizh dalam bentuk poin-poin terstruktur dan penjabaran luas:

1. Penyelarasan Visi dan Misi Lembaga
 - a. Setiap program pengembangan guru dimulai dengan pemahaman mendalam terhadap visi dan misi pesantren.
 - b. Guru dilibatkan dalam perumusan dan sosialisasi arah pengembangan lembaga agar memiliki rasa kepemilikan terhadap perubahan dan tujuan pendidikan.
2. Pelatihan Berbasis Kebutuhan (*Need-Based Training*)
 - a. Melaksanakan pelatihan berkala yang relevan dengan tantangan nyata di lapangan, bukan sekadar administratif.
 - b. Materi pelatihan mencakup metode menghafal efektif, ilmu tajwid dan makharij, strategi pengelolaan kelas, dan keterampilan komunikasi edukatif.
 - c. Mengintegrasikan nilai-nilai Qur'ani dalam pendekatan pelatihan agar membentuk kepribadian pendidik yang utuh.
3. Program Pendampingan dan Mentoring
 - a. Menyediakan guru senior atau trainer profesional sebagai mentor bagi guru tahfizh baru.
 - b. Pendampingan dilakukan secara sistematis dan bertahap, mencakup observasi kelas, diskusi reflektif, dan penguatan teknik mengajar.
 - c. Mentoring jangka panjang terbukti mempercepat peningkatan performa dan adaptasi guru terhadap budaya lembaga.
4. Penguatan Komunitas Belajar Guru (*Teacher Learning Community*)
 - a. Mendirikan forum diskusi rutin antar guru tahfizh untuk berbagi pengalaman, metode, dan tantangan pembelajaran.
 - b. Forum ini menjadi ruang refleksi dan peningkatan kapasitas melalui pendekatan kolaboratif.
 - c. Komunitas guru juga berfungsi sebagai agen perubahan untuk meningkatkan mutu lembaga.
5. Pengembangan Literasi dan Teknologi Digital
 - a. Meningkatkan kemampuan guru dalam mengakses, menggunakan, dan memproduksi konten digital berbasis Al-Qur'an.
 - b. Pemanfaatan *platform e-learning*, aplikasi tahfizh digital, dan media pembelajaran online sebagai bagian dari kegiatan mengajar.

- c. Literasi digital menjadi elemen penting dalam menghadapi era pembelajaran *hybrid* dan kebutuhan generasi milenial.
- 6. Sistem Evaluasi Kompetensi Berkala
 - a. Menyelenggarakan evaluasi kompetensi secara periodik, baik melalui observasi mengajar, penilaian hafalan, maupun penilaian karakter.
 - b. Evaluasi bersifat formatif dan membina, bukan menghukum, agar guru termotivasi melakukan perbaikan berkelanjutan.
 - c. Disertai umpan balik yang konstruktif dan rekomendasi peningkatan profesional.
- 7. Portofolio Kinerja dan *Self-Assessment*
 - a. Guru menyusun portofolio sebagai dokumentasi perkembangan kompetensi, aktivitas mengajar, dan hasil pembelajaran.
 - b. Mengembangkan kesadaran reflektif melalui instrumen self-assessment yang membantu guru dalam merancang pengembangan diri secara mandiri.
- 8. Insentif dan Penghargaan Kinerja
 - a. Lembaga memberikan penghargaan bagi guru tahfizh yang menunjukkan dedikasi tinggi dan prestasi.
 - b. Bentuk penghargaan bisa berupa sertifikat, promosi jabatan, insentif finansial, atau kesempatan studi lanjut.
 - c. Apresiasi mendorong motivasi intrinsik dan loyalitas guru terhadap lembaga.
- 9. Dukungan Kelembagaan dan Iklim Kerja Positif
 - a. Menyediakan sarana prasarana yang mendukung pengembangan guru seperti ruang belajar, perpustakaan, dan akses pelatihan.
 - b. Menciptakan budaya kerja yang partisipatif, terbuka, dan suportif terhadap kreativitas guru.
 - c. Pimpinan pesantren perlu hadir sebagai fasilitator dan teladan dalam proses transformasi guru.
 - d. Kepemimpinan Transformatif dan Supervisi Membina
 - e. Pemimpin lembaga bertanggung jawab membina guru melalui pendekatan coaching, evaluasi bersifat mendidik, serta membangun komunikasi efektif.
 - f. Kepemimpinan transformatif memberi ruang untuk inovasi dan membentuk atmosfer kerja yang sehat dan progresif.

Dengan menerapkan strategi-strategi di atas, pengembangan profesionalisme guru tahfizh tidak hanya meningkatkan mutu pengajaran, tetapi juga membangun generasi pendidik Qur'ani yang

berintegritas, relevan dengan zaman, dan berkomitmen tinggi terhadap pendidikan Islam. Strategi ini hendaknya menjadi bagian dari kebijakan pendidikan lembaga yang dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan.

F. Tantangan dan Solusi dalam Manajemen Guru Tahfizh

Manajemen guru dalam pendidikan Islam menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Tantangan tersebut berasal dari aspek internal institusi maupun eksternal, seperti dinamika sosial, perkembangan teknologi, dan kebijakan pemerintah. Widya Anggraini menyebutkan bahwa salah satu tantangan utama dalam manajemen guru tahfizh adalah menjaga konsistensi komitmen spiritual guru di tengah tuntutan administratif yang meningkat.⁸⁹ Ketika aspek ruhiyah mulai tergeser oleh beban teknis, maka makna pengabdian bisa berkurang.

Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak lembaga pendidikan Islam, terutama pesantren, mengalami kesulitan dalam merekrut guru yang memenuhi kualifikasi baik secara akademik maupun spiritual. Darwis Hude mencatat bahwa kurangnya sistem seleksi dan pelatihan yang memadai menyebabkan rendahnya kualitas guru di beberapa pesantren tradisional.⁹⁰

Tantangan lain adalah kurangnya pelatihan berkelanjutan. Guru cenderung tidak mendapatkan pembaruan kompetensi, baik dalam hal pedagogi, kurikulum, maupun pendekatan digital. Otong Surasman menyebut bahwa sebagian besar guru tahfizh di pesantren tidak terbiasa dengan metode pembelajaran inovatif karena minimnya pelatihan.⁹¹ Maisaroh Aulia menjelaskan bahwa guru tahfizh seringkali belum mendapatkan akses terhadap pelatihan lanjutan yang relevan dengan perkembangan psikologi anak maupun metode hafalan modern.⁹² Ketiadaan pembaruan ini dapat menurunkan kualitas interaksi pengajaran.

Aspek kesejahteraan juga menjadi tantangan krusial. Gaji guru tahfizh sering kali berada di bawah standar kelayakan, bahkan bergantung pada donasi atau infak. Akhmad Sunhaji menegaskan bahwa ketidakstabilan ekonomi guru dapat memengaruhi motivasi dan

⁸⁹ Widya Anggraini, *Krisis Spiritualitas dalam Manajemen Guru*, Jakarta: Nurul Fikri Press, 2022, hal. 41.

⁹⁰ Darwis Hude, "Kendala Manajemen Guru di Pesantren Tradisional," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 109.

⁹¹ Otong Surasman, "Inovasi Pelatihan Guru Tahfizh di Era Digital," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyyah*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2023, hal. 89.

⁹² Maisaroh Aulia, "Pelatihan Modern untuk Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyyah*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 33.

profesionalisme mereka dalam mengajar.⁹³ Siti Mardiyah menyoroti bahwa kurangnya penghargaan terhadap guru tahfizh baik secara finansial maupun simbolik dapat mengikis semangat mengabdikan mereka.⁹⁴ Padahal, apresiasi moral yang sederhana pun dapat memperkuat loyalitas mereka terhadap lembaga.

Di sisi lain, manajemen guru masih lemah dalam hal supervisi dan evaluasi. Seringkali, tidak ada indikator baku untuk menilai kinerja guru secara objektif. Made Sahu menunjukkan bahwa tanpa sistem evaluasi terstruktur, guru sulit berkembang karena tidak mengetahui titik lemah yang harus diperbaiki.⁹⁵

Solusi dari berbagai tantangan ini adalah dengan memperkuat sistem manajemen berbasis kompetensi dan nilai Islam. Edy Junaedi menawarkan pendekatan manajemen berbasis nilai (*value-based management*) yang menyeimbangkan profesionalitas dengan pembinaan ruhani.⁹⁶ Syifa Hidayati menyarankan bahwa salah satu solusi penting adalah menanamkan kembali makna spiritual profesi guru tahfizh sebagai bentuk ibadah, bukan sekadar pekerjaan.⁹⁷ Peneguhan niat ini harus disertai dengan pembinaan rutin yang berbasis hati.

Langkah strategis lainnya adalah mengadakan pelatihan rutin, membentuk komunitas belajar antar guru, dan menyediakan platform digital untuk pengembangan diri. Wibowo membuktikan bahwa program pelatihan online berbasis video pendek berhasil meningkatkan pemahaman guru pesantren tentang pendekatan modern dalam mengajar.⁹⁸

Pemberian insentif berbasis kinerja juga menjadi solusi jangka menengah. Nanang Kuswara menyarankan pemberian bonus atau beasiswa studi lanjutan bagi guru tahfizh yang menunjukkan kinerja tinggi.⁹⁹ Dalam hal supervisi, kepala lembaga pendidikan harus dilibatkan secara aktif. Zulfa Hanim menekankan bahwa solusi institusional dapat

⁹³ Akhmad Sunhaji, "Kesejahteraan dan Keteladanan Guru," dalam *Majalah Pendidikan Islam*, Edisi Desember 2021, hal. 20.

⁹⁴ Siti Mardiyah, *Motivasi dan Apresiasi Guru di Lembaga Tahfizh*, Bandung: Al-Fikrah Press, 2021, hal. 54.

⁹⁵ Made Sahu, "Sistem Evaluasi Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2022, hal. 60.

⁹⁶ Edy Junaedi, "Value-Based Management dalam Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 101.

⁹⁷ Syifa Hidayati, "Reorientasi Spiritualitas Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 47.

⁹⁸ Wibowo, "Efektivitas Pelatihan Guru Berbasis Video," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Digital*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2022, hal. 134.

⁹⁹ Nanang Kuswara, "Insentif dan Motivasi Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 99.

dilakukan melalui perbaikan sistem evaluasi guru, pengembangan jenjang karier, serta keterlibatan guru dalam perumusan kebijakan Lembaga.¹⁰⁰

Sulastris menyatakan bahwa keterlibatan langsung pemimpin dalam pengawasan berdampak positif terhadap kedisiplinan dan peningkatan kinerja guru.¹⁰¹ Rahman Hidayat menyebutkan bahwa tantangan manajemen guru akan lebih mudah diatasi jika pemimpinnya memiliki kemampuan mendengar, membina, dan memberi ruang pertumbuhan yang sehat.¹⁰²

Fadlan Rahim menyimpulkan bahwa tantangan dalam manajemen guru tahfizh bersumber dari ketidakseimbangan antara sistem, nilai, dan hubungan antar manusia.¹⁰³ Maka, solusi terbaik adalah manajemen yang menghargai sisi insani dan spiritual pendidik. Dengan demikian, solusi terhadap tantangan manajemen guru harus mencakup pendekatan sistemik, spiritual, dan profesional untuk menjamin keberhasilan pendidikan Islam secara menyeluruh.

Tantangan dalam manajemen guru tahfizh mencakup persoalan struktural, spiritual, dan profesional yang saling berkaitan. Keterbatasan sumber daya manusia berkualitas, minimnya pelatihan berkelanjutan, rendahnya kesejahteraan, serta lemahnya sistem evaluasi menjadi hambatan utama dalam penguatan peran guru tahfizh. Tantangan-tantangan ini berdampak langsung pada motivasi, loyalitas, dan kualitas pembelajaran di kelas tahfizh. Oleh karena itu, solusi yang ditawarkan harus bersifat menyeluruh: memperkuat manajemen berbasis nilai Islam, menghidupkan kembali kesadaran ruhiyah profesi guru, memperluas akses pelatihan dan teknologi, memberikan penghargaan yang layak, serta melibatkan pimpinan lembaga secara aktif dalam supervisi dan pembinaan. Manajemen guru tahfizh yang efektif adalah yang mampu menyeimbangkan dimensi sistem, spiritualitas, dan hubungan kemanusiaan dalam satu kesatuan visi pendidikan Qur'ani.

G. Peran Kelas Tahfizh dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Kelas tahfizh memainkan peran penting dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan, khususnya dalam membentuk karakter peserta didik yang berlandaskan nilai-nilai Al-Qur'an. Mutu pendidikan

¹⁰⁰ Zulfa Hanim, *Kebijakan Lembaga dan Peran Guru*, Yogyakarta: Qolbu Press, 2023, hal. 61.

¹⁰¹ Sulastris, "Peran Kepala Pesantren dalam Supervisi Guru," dalam *Jurnal Al-Tarbawi*, Vol. 15 No. 2 Tahun 2023, hal. 144.

¹⁰² Rahman Hidayat, *Kepemimpinan dalam Manajemen Guru Islam*, Surabaya: Pilar Ilmu, 2021, hal. 36.

¹⁰³ Fadlan Rahim, *Solusi Humanistik dalam Pendidikan Qur'ani*, Jakarta: Lentera Umat, 2024, hal. 58.

tidak hanya diukur dari pencapaian akademik, tetapi juga dari kualitas spiritual, moral, dan kepribadian peserta didik. Dalam konteks ini, kelas tahfizh menjadi ruang pembinaan yang strategis, yang tidak hanya fokus pada aspek hafalan teks suci, tetapi juga pada penanaman nilai-nilai kehidupan yang integral. Rini Sulastri menjelaskan bahwa kelas tahfizh berfungsi bukan hanya sebagai ruang belajar hafalan, tetapi sebagai wadah pembentukan karakter yang konsisten dengan nilai-nilai Qur'ani.¹⁰⁴ Kelas ini menjadi titik awal tumbuhnya budaya pendidikan yang berakar pada adab.

Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang tidak hanya mencetak manusia cerdas secara kognitif, tetapi juga utuh secara afektif dan psikomotorik. Menurut Arifin mutu pendidikan dalam Islam mencakup dimensi ilmu, amal, dan akhlak.¹⁰⁵ Kelas tahfizh memiliki keunggulan dalam memadukan ketiga dimensi tersebut melalui proses menghafal yang penuh disiplin, didampingi nilai-nilai adab, dan ditopang oleh semangat ibadah. Salah satu indikator mutu pendidikan adalah terbentuknya peserta didik yang berkarakter. Dalam hal ini, kelas tahfizh memainkan peran penting karena proses menghafal Al-Qur'an mendorong santri untuk berdisiplin, sabar, jujur, dan bertanggung jawab.¹⁰⁶ Hanif Nurrohman menekankan bahwa peserta didik yang terlibat dalam kelas tahfizh menunjukkan penguatan sikap sabar, disiplin, dan kepekaan sosial yang lebih tinggi dibanding kelas reguler¹⁰⁷. Nilai-nilai tersebut bukan diajarkan secara verbal, tetapi ditanamkan melalui proses yang kontinyu dan menantang secara mental maupun spiritual. QS. Al-Baqarah /2: 2 menegaskan:

ذَٰلِكَ الْكِتَابُ لَا رَيْبَ ۚ فِيهِ ۚ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ

“Kitab (Al-Qur'an) ini tidak ada keraguan padanya; petunjuk bagi mereka yang bertakwa.” (QS. Al-Baqarah /2: 2).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini merupakan pengantar untuk memahami kedudukan Al-Qur'an sebagai kitab petunjuk yang meyakinkan dan tak terbantahkan kebenarannya. Ungkapan *“dzālika al-kitābu lā raiba fīh”* (Itulah Kitab yang tidak ada keraguan padanya) menyiratkan bahwa Al-Qur'an adalah kitab yang sempurna dan utuh, serta bebas dari segala bentuk keraguan, baik dalam

¹⁰⁴ Rini Sulastri, *Kelas Tahfizh dan Pendidikan Karakter*, Bandung: Al-Falah Press, 2023, hal. 40.

¹⁰⁵ M. Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2023), hal. 122.

¹⁰⁶ Nurhayati, *Manajemen Pendidikan Karakter Berbasis Tahfizh*, Bandung: Hikmah Media, 2022, hal. 99.

¹⁰⁷ Hanif Nurrohman, *Disiplin Sosial dalam Pendidikan Tahfizh*, Yogyakarta: Qolbu Ilmu, 2022, hal. 33.

aspek kandungan, asal-usul, maupun tujuannya. Quraish Shihab menegaskan bahwa kalimat ini mengandung makna keyakinan penuh, sekaligus tantangan halus bagi siapa saja yang meragukannya untuk membuktikan kesalahan dalam kitab ini, yang tentu saja tidak akan pernah berhasil.

Selanjutnya, bagian ayat “*huda lil-muttaqīn*” (petunjuk bagi orang-orang yang bertakwa) menunjukkan bahwa manfaat utama dari Al-Qur’an hanya akan dirasakan oleh orang-orang yang memiliki kesiapan moral dan spiritual, yaitu mereka yang bertakwa. Menurut Quraish Shihab, takwa adalah kesadaran yang mendalam akan kehadiran Allah, yang mendorong seseorang untuk senantiasa taat dan menjauhi larangan-Nya. Al-Qur’an bisa menjadi petunjuk yang efektif hanya jika hati penerimanya bersih dari kesombongan, keraguan, dan penolakan. Oleh karena itu, ayat ini secara implisit menunjukkan bahwa keberhasilan dalam memahami dan mengambil manfaat dari Al-Qur’an sangat bergantung pada kesiapan batin pembacanya.¹⁰⁸

Ayat ini menunjukkan bahwa Al-Qur’an adalah sumber utama pendidikan dan pembentukan kepribadian. Maka, kelas tahfizh sebagai ruang interaksi langsung dengan Al-Qur’an, menjadi sarana yang strategis dalam membentuk peserta didik yang bertakwa, cerdas spiritual, dan kuat mental.

Dalam praktiknya, kelas tahfizh terbukti meningkatkan mutu lembaga pendidikan secara keseluruhan. Nurhayati Zahra menyatakan bahwa kelas tahfizh memperkuat kesadaran spiritual santri melalui kebiasaan murajaah, tilawah, dan penghayatan ayat secara berulang.¹⁰⁹ Dengan pendekatan ini, mutu pendidikan menjadi lebih menyeluruh. Penelitian Silvia Mulyaning Diar menunjukkan bahwa sekolah yang menyelenggarakan kelas tahfizh mengalami peningkatan kepercayaan masyarakat, peningkatan disiplin siswa, serta pencapaian akademik yang lebih stabil dibandingkan sekolah umum yang tidak memiliki program tahfizh.¹¹⁰ Contohnya:

1. Santri yang aktif dalam kelas tahfizh menunjukkan sikap belajar yang lebih terarah, mandiri, dan berintegritas.

¹⁰⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*, Jilid 1, Jakarta: Lentera Hati, 2000, hal. 55.

¹⁰⁹ Nurhayati Zahra, *Peningkatan Spiritualitas melalui Tahfizh*, Jakarta: Pilar Ilmu, 2021, hal. 49.

¹¹⁰ Silvia Mulyaning Diar, “Strategi Digitalisasi dalam Pembelajaran Tahfizh Al-Qur’an di MI Ma’arif,” dalam *Jurnal Inovasi Pendidikan Islam*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2023, hal. 41.

2. Lembaga pendidikan yang memiliki program tahfizh cenderung lebih diminati orang tua, terutama yang menginginkan pendidikan agama yang kuat.
3. Hafalan Al-Qur'an menjadi nilai tambah dalam seleksi masuk jenjang pendidikan selanjutnya atau beasiswa keagamaan.

Ahmad Warson menyebutkan bahwa keterlibatan aktif santri dalam kelas tahfizh menumbuhkan budaya belajar yang berbasis semangat kolektif, ketekunan, dan kontrol diri¹¹¹. Ini menciptakan atmosfer pendidikan yang kondusif dan stabil. Hafalan yang baik berdampak pada ketajaman memori, kemampuan berbahasa, serta peningkatan literasi. Maka, integrasi kelas tahfizh dalam sistem pendidikan formal sangat dianjurkan sebagai bentuk pembinaan sumber daya manusia yang paripurna. Mutu pendidikan juga ditentukan oleh sejauh mana lembaga pendidikan dapat melahirkan lulusan yang memiliki identitas keislaman yang kuat. Kelas tahfizh berperan besar dalam membentuk identitas ini¹¹². Peserta didik yang mampu menghafal Al-Qur'an tidak hanya dihormati dalam komunitas, tetapi juga memiliki rasa percaya diri yang tinggi, serta tanggung jawab sosial terhadap ilmu yang dimilikinya.

QS. Al-Isra /17: 9 menyatakan:

إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ

“*Sesungguhnya Al-Qur'an ini memberikan petunjuk kepada (jalan) yang lebih lurus...*” (QS. Al-Isra /17: 9).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini menegaskan fungsi utama Al-Qur'an sebagai petunjuk yang membawa manusia ke jalan paling lurus dan paling benar dalam seluruh aspek kehidupan. Ungkapan “*inna hādẓā al-Qur'āna yahdī*” (sesungguhnya Al-Qur'an ini memberi petunjuk) menunjukkan bahwa Al-Qur'an tidak hanya berisi ajaran moral dan spiritual, tetapi juga menjadi pedoman praktis untuk membentuk kehidupan pribadi, keluarga, masyarakat, hingga peradaban manusia secara utuh. Kata “*lillatī hiya aqwam*” berarti “jalan yang paling lurus dan paling kokoh”, yang mengacu pada sistem hidup yang paling adil, seimbang, dan selaras dengan fitrah manusia.

Menurut Quraish Shihab, petunjuk Al-Qur'an mencakup kebenaran akidah, kemurnian ibadah, keadilan sosial, serta keseimbangan antara hak dan kewajiban. Jalan yang lurus yang dimaksud bukan hanya dalam

¹¹¹ Ahmad Warson, “Budaya Belajar dalam Kelas Tahfizh,” dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2023, hal. 55.

¹¹² Lutfi Maulana, *Pendidikan Islam Transformatif*, Malang: UMM Press, 2023, hal. 61.

konteks akhirat, tetapi juga dalam kehidupan dunia: mengarahkan manusia menuju kejujuran, tanggung jawab, kasih sayang, dan kebajikan universal. Dengan demikian, Al-Qur'an tidak sekadar kitab suci yang dibaca, tetapi juga sumber nilai, inspirasi, dan solusi praktis bagi problematika hidup. Ayat ini menjadi pengingat kuat bahwa siapa pun yang benar-benar ingin hidup lurus dan bermakna, harus merujuk pada bimbingan Al-Qur'an secara total.¹¹³

Dalam konteks ini, pendidikan melalui kelas tahfizh adalah upaya sistematis dalam menghadirkan petunjuk hidup bagi generasi muda agar tidak terombang-ambing oleh budaya global yang bebas nilai.

Menurut Aisyah Putri, kelas tahfizh juga memiliki kontribusi dalam membangun literasi spiritual di kalangan siswa.¹¹⁴ Literasi ini berpengaruh pada gaya berpikir, cara memandang masalah, serta kemampuan menyelesaikan konflik secara bijak. Dengan demikian, kelas tahfizh tidak hanya mencetak penghafal, tetapi juga pribadi reflektif yang memiliki kedalaman makna hidup. Silvia Karima menyoroti bahwa kelas tahfizh membangun fondasi visi hidup berbasis Al-Qur'an, yang akan memengaruhi seluruh sistem berpikir dan keputusan hidup santri.¹¹⁵

Di banyak sekolah Islam, kelas tahfizh telah menjadi program unggulan yang menyatu dalam sistem pendidikan formal.¹¹⁶ Hal ini menunjukkan adanya pengakuan bahwa tahfizh bukan sekadar tradisi keagamaan, tetapi metode pembelajaran yang efektif dalam membangun kapasitas personal siswa. Dalam konteks peningkatan mutu lembaga, kehadiran kelas tahfizh meningkatkan daya saing institusi pendidikan. Sekolah yang memiliki program tahfizh cenderung lebih diminati karena dipersepsikan mampu menghasilkan lulusan yang lebih berakhlak, religius, dan unggul secara akademik.¹¹⁷

Secara kelembagaan, program tahfizh juga mendorong pembenahan sistem manajemen pendidikan. Untuk memastikan proses tahfizh berjalan baik, sekolah dituntut membentuk tim evaluasi hafalan, merancang kurikulum integratif, serta menyediakan pelatihan khusus

¹¹³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 8, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 21.

¹¹⁴ Aisyah Putri, *Literasi Spiritual dalam Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Muda, 2023, hal. 134.

¹¹⁵ Silvia Karima, *Visi Pendidikan Qur'ani*, Surabaya: Lentera Umat, 2024, hal. 61.

¹¹⁶ Widya Anggraini, *Integrasi Tahfizh dalam Pendidikan Formal*, Surabaya: Ar-Ruzz Media, 2023, hal. 110.

¹¹⁷ Hanif Ramadhan, *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah Islam*, Yogyakarta: Deepublish, 2022, hal. 142.

bagi guru¹¹⁸. Semua ini menjadi indikator adanya upaya peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Andika Mahendra menekankan bahwa guru tahfizh yang konsisten dan suasana kelas yang sakral memberi pengaruh signifikan terhadap kesungguhan belajar dan peningkatan mutu pendidikan Qur'ani.¹¹⁹

Secara keseluruhan, kelas tahfizh memiliki peran multidimensional sebagai sarana pendidikan ruhani, sebagai pembentuk kedisiplinan akademik, serta sebagai ruang internalisasi nilai-nilai luhur dalam diri peserta didik. Lailatul Syifa menyimpulkan bahwa peran kelas tahfizh tidak dapat dipisahkan dari peningkatan mutu pendidikan karena ia menciptakan ekosistem nilai, pengetahuan, dan adab secara terpadu.¹²⁰ Mutu pendidikan Islam yang ideal adalah pendidikan yang mampu melahirkan insan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga terdidik secara moral dan religius, dan hal tersebut bisa diwujudkan melalui kelas tahfizh yang dikelola dengan baik.

H. Karakteristik Kelas Tahfizh

Kelas tahfizh memiliki karakteristik khas yang membedakannya dengan kelas akademik pada umumnya. Karakteristik ini terkait dengan orientasi spiritual, metode pembelajaran, dan relasi antara guru dan peserta didik. Menurut Nanang Kuswara, karakter utama kelas tahfizh adalah suasana yang tenang dan penuh ketundukan, karena proses menghafal Al-Qur'an membutuhkan kondisi batin yang stabil dan lingkungan yang minim distraksi.¹²¹ Nurhalimah Zahra menyatakan bahwa kelas tahfizh memiliki karakteristik spiritual yang kuat karena dibentuk oleh lingkungan yang konsisten dalam adab, kebersihan hati, dan penghormatan terhadap Al-Qur'an.¹²² Suasana ini menumbuhkan kedamaian yang berdampak langsung pada semangat belajar.

Secara umum, karakteristik kelas tahfizh dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Suasana kelas lebih hening dan terkontrol dibanding kelas umum.
2. Aktivitas dominan adalah menghafal, muroja'ah, dan sima'an.

¹¹⁸ Darwis Hude, *Paradigma Pendidikan Islam dalam Peradaban Modern*, Jakarta: RajaGrafindo, 2022, hal. 120.

¹¹⁹ Andika Mahendra, "Peran Guru dan Atmosfer Kelas Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2022, hal. 47

¹²⁰ Lailatul Syifa, *Ekosistem Qur'ani di Lembaga Tahfizh*, Bandung: El-Hikmah Press, 2023, hal. 60.

¹²¹ Nanang Kuswara, "Karakteristik Kelas Tahfizh dalam Pesantren," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2023, hal. 130.

¹²² Nurhalimah Zahra, *Spiritualitas dalam Ruang Kelas Tahfizh*, Bandung: Lentera Umat, 2022, hal. 40.

3. Guru tidak hanya mengajar, tetapi juga mengawasi adab dan sikap santri.
4. Penekanan lebih besar pada penguatan spiritual daripada pencapaian kognitif.
5. Penilaian berfokus pada kualitas hafalan dan kesungguhan santri.

Sulastri menyatakan bahwa karakteristik ini menjadi dasar pembentukan metode dan pendekatan kelas yang bersifat transendental, karena tidak sekadar mentransfer ilmu, melainkan juga menanamkan cinta pada Al-Qur'an.¹²³

Guru juga dituntut memiliki keteladanan tinggi dalam aspek perilaku dan spiritual. Akhmad Sunhaji menyebut bahwa guru tahfizh tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi sebagai model hidup Al-Qur'an di mata santri.¹²⁴ Deni Maulana Yusuf menyebutkan bahwa penggunaan metode talaqqi dan takrir sebagai ciri khas kelas tahfizh memberikan kedalaman spiritual dalam interaksi antara guru dan santri.¹²⁵ Rahmah Elviani menekankan bahwa karakteristik kelas tahfizh juga tercermin dari hubungan afektif yang erat antara guru dan murid, sehingga iklim belajar menjadi suportif dan personal.¹²⁶

Lebih jauh, suasana kelas tahfizh biasanya menghindari unsur-unsur yang melalaikan. Penataan ruang cenderung sederhana, bebas gambar atau dekorasi yang tidak perlu, dan lebih mengedepankan kebersihan serta kesucian tempat.¹²⁷ Dalam praktiknya, beberapa pesantren menerapkan aturan ketat terhadap suara keras, gerakan berlebihan, dan penggunaan alat elektronik. M. Ridwan menyatakan bahwa ketenangan suasana dan minimnya distraksi visual atau suara merupakan ciri mendasar kelas tahfizh yang memperkuat konsentrasi murid saat menghafal.¹²⁸ Andika Fadlan menjelaskan bahwa keteraturan jadwal, kesamaan tujuan, dan

¹²³ Sulastri, "Sistem Rutinitas Hafalan dan Kontrol," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyyah*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2023, hal. 97.

¹²⁴ Akhmad Sunhaji, "Keteladanan Guru Qur'ani," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022, hal. 48.

¹²⁵ Deni Maulana Yusuf, *Metode Talaqqi dan Takrir di Kelas Tahfizh*, Surabaya: Qolbu Press, 2021, hal. 49.

¹²⁶ Rahmah Elviani, *Hubungan Afektif Guru-Santri dalam Kelas Tahfizh*, Jakarta: Nurul Hikmah, 2022, hal. 55.

¹²⁷ Nurhalimah, "Kebersihan dan Kesucian Kelas Tahfizh," dalam *Harian Republika*, 14 Maret 2023/21 Sya'ban 1444 H, hal. 11.

¹²⁸ M. Ridwan, "Ketenangan Lingkungan Belajar dalam Tahfizh," dalam *Jurnal Pendidikan Qur'ani*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2023, hal. 31

kedisiplinan yang tinggi menjadi ciri menonjol dari kelas tahfizh, berbeda dari kelas umum.¹²⁹

Ciri khas lainnya adalah ritme belajar yang repetitif dan konsisten. Menurut Made Saihu pembiasaan ini dirancang untuk memperkuat daya hafal santri dan mengondisikan otak agar terbiasa menerima dan menjaga ayat-ayat Al-Qur'an.¹³⁰ Widya Nabila menjelaskan bahwa konsistensi dalam murojaah dan evaluasi harian menjadi rutinitas penting yang membentuk kelas tahfizh sebagai ruang disiplin dan perbaikan berkelanjutan.¹³¹

Zulfa Hanifah menyimpulkan bahwa karakteristik utama kelas tahfizh adalah integrasi antara ruang fisik, interaksi ruhani, dan kesungguhan dalam adab yang semuanya mendukung tercapainya tujuan pendidikan Al-Qur'an.¹³² Dengan memahami karakteristik khas ini, pengelolaan kelas tahfizh tidak bisa disamakan dengan pendekatan akademik biasa. Pendekatan harus spiritual, disiplin, dan penuh kasih sayang agar suasana belajar menjadi berkah.

I. Hubungan Guru-Santri dalam Pembelajaran Kelas Tahfizh

Hubungan personal yang terjalin antara guru dan santri juga berdampak besar pada ketekunan mereka. Ketika santri merasa dihargai dan dipahami, mereka cenderung lebih semangat dan bertahan dalam proses tahfizh. Kedekatan ini bukan hanya memperlancar hafalan secara teknis, tetapi juga menumbuhkan kedalaman spiritual dan membentuk karakter yang tangguh. Dengan demikian, relasi yang baik antara guru dan santri menjadi fondasi penting dalam keberhasilan program tahfizh.

Hubungan antara guru dan santri di kelas tahfizh memiliki dimensi khusus yang tidak hanya bersifat akademik, tetapi juga spiritual dan emosional. Relasi ini menjadi pondasi penting dalam proses internalisasi nilai-nilai Al-Qur'an. Akhmad Sunhaji menyatakan bahwa relasi guru dan santri dalam pendidikan Islam idealnya berbasis pada keteladanan, kasih sayang, dan keikhlasan, bukan hubungan formal semata.¹³³ Salamah Khairunnisa menyebutkan bahwa hubungan guru dan santri dalam kelas

¹²⁹ Andika Fadlan, *Kedisiplinan dalam Lingkungan Tahfizh*, Yogyakarta: Pilar Ilmu, 2023, hal. 36.

¹³⁰ Made Sahu, "Penguatan Repetisi dalam Pembelajaran Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 144.

¹³¹ Widya Nabila, *Rutinitas Harian dan Kedisiplinan Tahfizh*, Jakarta: Al-Fikrah Press, 2021, hal. 42.

¹³² Zulfa Hanifah, *Desain Karakteristik Kelas Tahfizh*, Malang: El-Hidayah, 2024, hal. 38.

¹³³ Akhmad Sunhaji, "Membangun Relasi Spiritual Guru-Santri," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2021, hal. 58.

tahfizh bukan hanya bersifat akademik, melainkan relasi ruhani yang dibangun atas dasar cinta terhadap Al-Qur'an.¹³⁴ Relasi ini menjadi landasan kuat bagi terbentuknya adab dan semangat belajar.

Guru tahfizh biasanya membimbing santri dengan penuh perhatian. Ia tidak hanya mengevaluasi hafalan, tetapi juga mengamati adab, akhlak, dan kesungguhan santri. Nanang Kuswara menyebut bahwa relasi yang hangat dan positif akan menciptakan ikatan spiritual antara guru dan santri yang mendorong keberhasilan hafalan.¹³⁵ Hubungan ini bisa dijelaskan melalui tiga unsur utama:

1. Unsur keteladanan: guru menjadi contoh hidup dari akhlak Al-Qur'an. Muhammad Fadlan Syah menekankan bahwa guru tahfizh bukan sekadar pengajar, tetapi teladan hidup yang dijadikan panutan langsung oleh santri dalam tutur kata dan laku harian.¹³⁶
2. Unsur pembinaan: guru menegur, memotivasi, dan membina ruhiyah santri.
3. Unsur dukungan emosional: guru mendengarkan keluhan dan memberi semangat.

Menurut Otong Surasman guru tahfizh juga harus mampu menjadi sahabat ruhani bagi santrinya, karena tekanan dalam menghafal dapat memicu stres jika tidak didampingi dengan komunikasi yang hangat.¹³⁷ Komunikasi dua arah sangat dianjurkan. Guru sebaiknya memberi ruang bagi santri untuk bertanya, curhat, atau meminta nasihat secara personal. Hal ini membantu membangun kepercayaan dan rasa nyaman. Zahra Amalia menjelaskan bahwa kedekatan emosional antara guru dan santri dalam tahfizh menjadi energi spiritual yang memperkuat proses hafalan dan mencegah kejenuhan.¹³⁸ Dalam hubungan ini, cinta dan kepercayaan menjadi modal utama keberhasilan.

Wulandari menyatakan bahwa guru yang menjalin hubungan personal dengan santri cenderung memiliki siswa yang lebih tekun dan bertahan lebih lama dalam program tahfizh.¹³⁹ Relasi guru-santri dalam

¹³⁴ Salamah Khairunnisa, *Relasi Ruhani dalam Kelas Tahfizh*, Bandung: El-Hidayah, 2022, hal. 43

¹³⁵ Nanang Kuswara, "Dimensi Emosional dalam Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2023, hal. 138.

¹³⁶ Muhammad Fadlan Syah, *Keteladanan Guru Tahfizh*, Yogyakarta: Nurani Press, 2023, hal. 36.

¹³⁷ Otong Surasman, "Peran Guru Sebagai Pendamping Ruhani," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyyah*, Vol. 13 No. 1 2023, hal. 71.

¹³⁸ Zahra Amalia, "Emosi Positif dalam Interaksi Guru-Santri," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyyah*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2021, hal. 31.

¹³⁹ Wulandari, "Kedekatan Guru dan Santri dalam Program Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyah Nusantara*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2022, hal. 166.

kelas tahfizh adalah jembatan penting antara hafalan teknis dan penghayatan spiritual. Bila dijaga dengan baik, hubungan ini dapat mempercepat pencapaian hafalan sekaligus membentuk karakter santri yang kuat. Rini Handayani menuliskan bahwa guru tahfizh yang komunikatif mampu menciptakan ruang diskusi yang menenangkan dan memotivasi, sehingga murid tidak hanya patuh, tetapi juga merasa dihargai.¹⁴⁰

Lutfi Ridwan menyebutkan bahwa dalam kelas tahfizh, santri umumnya memandang guru sebagai figur wali ilmu, bukan sekadar fasilitator.¹⁴¹ Ini menunjukkan betapa kuatnya relasi emosional dalam tradisi pengajaran Al-Qur'an. Maisaroh Az Zahra menegaskan bahwa guru tahfizh memegang peran ganda: sebagai pendidik dan pembimbing spiritual yang mempengaruhi pembentukan kepribadian Qur'ani santri.¹⁴²

Syifa Lailatul Hasanah menyimpulkan bahwa hubungan guru dan santri yang harmonis dalam tahfizh menjadi pilar utama keberhasilan pendidikan Islam, karena kepercayaan dan keteladanan menyatu dalam satu ruang bernama cinta terhadap Al-Qur'an.¹⁴³ Hubungan personal yang terjalin antara guru dan santri juga berdampak besar pada ketekunan mereka. Ketika santri merasa dihargai dan dipahami, mereka cenderung lebih semangat dan bertahan dalam proses tahfizh. Kedekatan ini bukan hanya memperlancar hafalan secara teknis, tetapi juga menumbuhkan kedalaman spiritual dan membentuk karakter yang tangguh. Dengan demikian, relasi yang baik antara guru dan santri menjadi fondasi penting dalam keberhasilan program tahfizh.

¹⁴⁰ Rini Handayani, *Komunikasi Islami dalam Pendidikan Qur'ani*, Jakarta: Pilar Ilmu, 2022, hal. 58.

¹⁴¹ Lutfi Ridwan, *Makna Guru dalam Tradisi Tahfizh*, Surabaya: Qolbu Press, 2023, hal. 49.

¹⁴² Maisaroh Az Zahra, "Guru sebagai Pembimbing Spiritual," dalam *Jurnal Pendidikan Qur'ani*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2024, hal. 42.

¹⁴³ Syifa Lailatul Hasanah, *Hubungan Harmonis dalam Pendidikan Tahfizh*, Malang: Al-Fikrah Press, 2022, hal. 61.

BAB III

PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DALAM PENGELOLAAN KELAS TAHFIZH

A. Pengertian Guru Tahfizh

Guru tahfizh merupakan komponen sentral dalam sistem pendidikan Al-Qur'an yang bertugas membimbing peserta didik dalam menghafal, memahami, dan mengamalkan isi Al-Qur'an. Tidak hanya sebagai pengajar hafalan, guru tahfizh juga berperan sebagai pembina akhlak, pengarah spiritual, dan inspirator nilai-nilai Qur'ani dalam kehidupan santri sehari-hari. Ahmad Fauza menyatakan bahwa guru tahfizh adalah sosok yang tidak hanya mengajar hafalan, tetapi juga menanamkan kecintaan terhadap Al-Qur'an melalui keteladanan dan konsistensi hidup.¹ Maka, peran guru tahfizh tidak bisa dilepaskan dari dimensi ruhani.

Secara etimologis, istilah *guru* berasal dari bahasa Sanskerta yang berarti “berat”, “berwibawa”, dan “mendalam dalam ilmu.” Sementara itu, kata *tahfizh* berasal dari bahasa Arab *ḥafāẓa* yang berarti menghafal, menjaga, atau memelihara. Maka, guru tahfizh dapat dimaknai sebagai pendidik yang bertanggung jawab menjaga kemurnian Al-Qur'an dalam dada para penghafalnya melalui proses pembelajaran yang intensif dan spiritual.

¹ Ahmad Fauzan, *Keteladanan Guru Tahfizh dalam Pendidikan Islam*, Jakarta: Qolbu Press, 2022, hal. 45.

Menurut Akhmad Sunhaji guru tahfizh adalah aktor utama dalam pendidikan Islam kontemporer yang tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai *murabbi* yang membina akhlak, *musyrif* yang membimbing rohani, dan *muraqib* yang mengawasi hafalan dengan pendekatan kelembutan.² Peran multifungsi ini menuntut guru tahfizh memiliki pemahaman komprehensif tentang Al-Qur'an, metode pengajaran, serta kemampuan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik. Lailatul Rahmah menegaskan bahwa guru tahfizh adalah pendidik sekaligus pembina moral yang bertugas menjaga kemurnian nilai Qur'ani dalam pembelajaran dan perilaku harian.³

Otong Surasman menyebut guru tahfizh sebagai pendidik yang menginternalisasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari dan mampu menginspirasi peserta didik untuk melakukan hal serupa⁴. Dalam konteks ini, kepribadian guru tahfizh adalah cerminan dari isi Al-Qur'an yang diajarkannya. Oleh karena itu, guru tahfizh bukan sekadar mentransfer ilmu, tetapi juga mentransformasikan nilai-nilai Qur'ani.

Untuk menjadi guru tahfizh yang kompeten dan berpengaruh, dibutuhkan sejumlah karakteristik dan kompetensi utama, di antaranya:

1. Kemampuan dalam bidang Al-Qur'an, termasuk penguasaan tajwid, makharijul huruf, dan hafalan yang kuat minimal 15–30 juz.
2. Keteladanan akhlak, yaitu sikap santun, jujur, rendah hati, dan konsisten dalam ibadah.
3. Kemampuan komunikasi interpersonal, agar mampu membangun kedekatan psikologis dengan santri.
4. Komitmen pembinaan ruhiyah, ditandai dengan kesungguhan membina peserta didik secara spiritual.
5. Kreativitas dalam pembelajaran, untuk menciptakan suasana belajar yang hidup, tidak monoton.

Fadlan Aziz menyebutkan bahwa kompetensi guru tahfizh mencakup tiga ranah: keilmuan (hafalan dan tajwid), spiritualitas, dan kemampuan mendidik yang penuh kasih.⁵ Tanpa harmoni ketiganya, proses tahfizh akan kehilangan arah.

² Akhmad Sunhaji, *Rekonstruksi Pendidikan Islam di Era Disrupsi*, Jakarta: Kencana, 2022, hal. 121.

³ Lailatul Rahmah, "Peran Moral Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2023, hal. 52.

⁴ Otong Surasman, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Alfabeta, 2023, hal. 91.

⁵ Fadlan Aziz, *Kompetensi Guru dalam Pembelajaran Qur'ani*, Bandung: Lentera Ilmu, 2021, hal. 40.

Menurut Edy Junaedi seorang guru tahfizh harus menjadi figur keteladanan dalam perilaku maupun pola ibadahnya, karena santri akan meneladani perilaku guru secara langsung, bahkan lebih dari pelajaran yang diajarkan⁶. Ini sesuai dengan QS. Al-Baqarah /2:2

ذَٰلِكَ الْكِتَابُ لَا رَيْبَ ۚ فِيهِ ۚ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ

Yang menyebutkan bahwa Al-Qur'an adalah petunjuk bagi orang bertakwa, dan guru tahfizh menjadi perantara nilai tersebut dalam pendidikan. (QS. Al-Baqarah /2:2).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa QS. Al-Baqarah ayat 2 menegaskan posisi Al-Qur'an sebagai kitab petunjuk yang pasti kebenarannya, tanpa sedikit pun keraguan di dalamnya. Frasa "*lā raiba fīh*" menunjukkan bahwa kehadiran Al-Qur'an sebagai wahyu dari Allah terbebas dari segala bentuk kebimbangan—baik dari sisi asal-usulnya, isinya, maupun tujuannya. Penegasan ini penting untuk membangun kepercayaan penuh bahwa seluruh isi Al-Qur'an layak dijadikan pedoman hidup. Selanjutnya, ayat ini menyatakan bahwa Al-Qur'an adalah petunjuk bagi orang-orang yang bertakwa ("*hudan lil-muttaqīn*"), yaitu mereka yang memiliki kesiapan hati dan kesadaran spiritual untuk menerima dan mengamalkan petunjuk ilahi tersebut.

Menurut Quraish Shihab, petunjuk Al-Qur'an tidak bersifat otomatis dapat dipahami dan dijalankan oleh semua orang, melainkan memerlukan perantara-perantara kebaikan, salah satunya adalah guru atau pengajar Al-Qur'an, termasuk guru tahfizh. Dalam konteks pendidikan, guru tahfizh berperan sebagai jembatan antara nilai-nilai luhur Al-Qur'an dan peserta didik yang sedang berproses menjadi pribadi *muttaqīn*. Dengan menyampaikan, menanamkan, dan meneladankan nilai-nilai Al-Qur'an dalam bacaan, hafalan, dan perilaku, guru tahfizh turut menjalankan amanah ilahiah sebagai pewaris petunjuk. Dengan demikian, pendidikan tahfizh bukan sekadar kegiatan menghafal, juga proses internalisasi nilai hidayah yang akan membentuk ketakwaan dan karakter peserta didik.⁷

Dalam praktik pendidikan pesantren, guru tahfizh memiliki posisi terhormat. Nanang Kuswara menekankan bahwa keberadaan guru tahfizh dalam suatu lembaga mencerminkan komitmen institusi terhadap penguatan ruhani peserta didik.⁸ Oleh karena itu, proses rekrutmen dan

⁶ Edy Junaedi, *Manajemen Pendidikan dan Kepemimpinan Islam*, Bandung: Nuansa Cendekia, 2021, hal. 101.

⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 1, Jakarta: Lentera Hati, 2000, hal. 55.

⁸ Nanang Kuswara, *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*, Bandung: Pustaka Muda, 2023, hal. 106.

pembinaan guru tahfizh harus dilakukan secara selektif dan berkelanjutan, bukan hanya berdasarkan hafalan, tetapi juga pada kelayakan moral dan sosial.

Contohnya dalam implementasi lapangan adalah sebagai berikut:

1. Guru tahfizh tidak hanya memeriksa hafalan, tetapi juga mengingatkan santri untuk menjaga waktu shalat, adab berbicara, dan sopan santun kepada teman.
2. Dalam setiap proses simaan, guru menyisipkan nasihat ruhiyah yang menguatkan makna ayat yang sedang dihafal.
3. Guru menjadi figur sentral saat santri mengalami krisis motivasi, dengan memberikan bimbingan rohani yang bersifat personal.

Edy Junaedi menambahkan bahwa guru tahfizh juga harus menguasai pendekatan psikopedagogik, karena setiap santri memiliki tantangan berbeda dalam menghafal, mulai dari kondisi psikologis hingga latar sosial.⁹ Oleh karena itu, guru tahfizh harus fleksibel dan mampu menyesuaikan metode sesuai dengan karakteristik peserta didik. Lebih dari itu, Made Saihu menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam mendidik santri, yaitu mencakup aspek spiritual, intelektual, dan emosional.¹⁰

Siti Amalia Nur menulis bahwa tanggung jawab guru tahfizh tidak berhenti pada evaluasi hafalan, tetapi mencakup pembinaan hati dan adab santri dalam setiap tahap belajar.¹¹ Rina Safitri Dewi) menjelaskan bahwa guru tahfizh memiliki peran sebagai living model, yaitu menjadi gambaran nyata nilai-nilai Al-Qur'an yang bisa diserap secara afektif oleh santri.¹² Ridwan Alimsyah menyebutkan bahwa guru tahfizh menghadapi tantangan menjaga kualitas ruhiyahnya sendiri di tengah tuntutan administratif dan sosial yang tinggi.¹³ Maka, dukungan sistemik diperlukan agar guru tetap kuat secara spiritual dan professional.

Syifa Mawaddah menyimpulkan bahwa guru tahfizh merupakan titik sentral keberhasilan pendidikan Qur'ani, karena dari dirinya terpancar

⁹ Edy Junaedi, *Manajemen Guru dalam Pendidikan Islam*, Jakarta: Graha Ilmu, 2021, hal. 94.

¹⁰ Made Saihu, *Model Pendidikan Al-Qur'an Berbasis Karakter*, Jakarta: Rumah Ilmu Qurani, 2024, hal. 79.

¹¹ Siti Amalia Nur, *Dimensi Ruhaniyah Guru Tahfizh*, Surabaya: Pilar Ilmu, 2022, hal. 61.

¹² Rina Safitri Dewi, *Teladan Qur'ani dalam Kelas Tahfizh*, Yogyakarta: Nurani Press, 2023, hal. 33.

¹³ Ridwan Alimsyah, "Tantangan Profesi Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2021, hal. 29.

nilai, ilmu, dan adab yang menjadi fondasi santri.¹⁴ Dengan demikian, guru tahfizh adalah aktor utama dalam keberhasilan proses pembelajaran tahfizh. Perlu adanya dukungan kelembagaan dalam bentuk pelatihan, pembinaan ruhani, serta sistem evaluasi yang mendorong peningkatan kualitas guru secara berkelanjutan.¹⁵ Guru yang terus berkembang secara pribadi dan profesional akan mampu menciptakan atmosfer kelas yang penuh inspirasi dan semangat menghafal.

Berdasarkan uraian di atas, guru tahfizh merupakan aktor utama dalam keberhasilan pendidikan Al-Qur'an yang tidak hanya berperan sebagai pengajar hafalan, tetapi juga sebagai pembina akhlak, pembimbing spiritual, dan teladan nilai-nilai Qur'ani. Keberhasilan proses tahfizh sangat ditentukan oleh kualitas pribadi dan profesionalisme guru yang mencakup penguasaan ilmu Al-Qur'an, keteladanan akhlak, kecakapan komunikasi, serta kemampuan membina santri secara ruhani dan emosional. Guru tahfizh harus mampu menjadi sosok inspiratif yang menghadirkan Al-Qur'an tidak hanya dalam bacaan, tetapi juga dalam laku hidup. Dalam praktiknya, guru dituntut untuk adaptif, empatik, dan konsisten menjaga integritas, serta didukung oleh sistem lembaga yang peduli terhadap pembinaan berkelanjutan. Dengan demikian, guru tahfizh bukan sekadar penyampai ilmu, melainkan penjaga nilai, pembentuk karakter, dan perwujudan hidup dari ajaran Al-Qur'an.

B. Dimensi Kompetensi Pengelolaan Kelas Tahfizh

Kompetensi guru dalam pendidikan Islam mencakup berbagai dimensi yang saling melengkapi. Setiap dimensi mencerminkan tanggung jawab guru tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik moral dan spiritual. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, kompetensi guru setidaknya mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan spiritual.¹⁶ Dalam konteks pendidikan tahfizh, kompetensi tersebut sangat penting dalam mendukung pengelolaan kelas yang efektif dan berorientasi pada keberhasilan hafalan santri. Laila Khairunnisa menjelaskan bahwa pengelolaan guru tahfizh tidak cukup hanya administratif, tetapi harus menyentuh aspek pembinaan ruhani,

¹⁴ Syifa Mawaddah, *Posisi Strategis Guru Tahfizh dalam Lembaga Islam*, Malang: El-Hidayah, 2024, hal. 38.

¹⁵ Syifa Hidayati, "Pembinaan Ruhiah Guru Tahfizh dalam Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Ruhama*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2022, hal. 41.

¹⁶ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, "Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru," dalam *Buletin Pendidikan Islam*, Edisi Revisi 2023, hal. 5.

keteladanan, dan kesinambungan proses belajar.¹⁷ Tanpa pendekatan holistik, kualitas guru tahfizh akan stagnan meskipun secara teknis sudah memenuhi standar.

Rahman Hidayatullah menekankan pentingnya sistem rekrutmen guru tahfizh yang mempertimbangkan akhlak, kedalaman ilmu, serta komitmen spiritual sebagai indikator utama.¹⁸ Siti Nurjanah menyatakan bahwa pembinaan guru tahfizh sebaiknya dilaksanakan secara rutin dan kolaboratif, agar terbentuk ekosistem belajar yang saling menguatkan antar pendidik.¹⁹ Pelatihan intensif yang hanya dilakukan sesekali seringkali tidak berdampak signifikan jika tidak dibarengi pendampingan.

Pengelolaan kelas tahfizh tidak hanya berfokus pada pengaturan tempat atau kegiatan fisik, melainkan juga mencakup aspek non-fisik seperti pendekatan emosional, motivasional, dan strategi pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing santri. Oleh karena itu, kompetensi guru tahfizh dalam pengelolaan kelas dapat dibagi menjadi dua kategori utama:

1. Pengelolaan Fisik

Pengelolaan fisik mencakup kemampuan guru dalam menata ruang, alat bantu pembelajaran, serta aspek logistik yang mendukung proses hafalan.²⁰ Meski terlihat teknis, dimensi ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan dan konsentrasi peserta didik.

Menurut Luthfi Maulana lingkungan belajar yang bersih, tertata, dan bernuansa Islami mampu meningkatkan motivasi santri dalam menghafal.²¹ Guru tahfizh harus mampu menciptakan suasana yang hening namun hidup, teratur namun tidak kaku. Hal ini mencakup penataan posisi duduk, pencahayaan ruang, ventilasi, serta penempatan papan hafalan dan jadwal muroja'ah.

Beberapa bentuk pengelolaan fisik yang penting dalam kelas tahfizh antara lain:

¹⁷ Laila Khairunnisa, *Manajemen Holistik Guru Tahfizh*, Jakarta: El-Fikrah Press, 2022, hal. 45.

¹⁸ Rahman Hidayatullah, *Rekrutmen Berbasis Nilai untuk Guru Tahfizh*, Bandung: Qolbu Press, 2021, hal. 31.

¹⁹ Siti Nurjanah, "Pembinaan Kolaboratif dalam Pendidikan Qur'ani," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 40.

²⁰ Maesaroh, *Pengelolaan Kelas Berbasis Nilai Islam*, Surabaya: Pustaka Umat, 2022, hal. 70.

²¹ Luthfi Maulana, *Pendidikan Islam Transformatif*, Malang: UMM Press, 2023, hal. 91.

- a. Pengaturan tempat duduk santri, agar tidak saling mengganggu dan tetap menjaga fokus hafalan.
- b. Penempatan posisi guru yang strategis agar mampu menjangkau seluruh santri secara visual dan suara.
- c. Pengaturan pencahayaan dan ventilasi, agar ruang kelas tetap nyaman dan mendukung suasana belajar.
- d. Kebersihan dan kerapian lingkungan kelas, karena ruang yang bersih akan mendorong suasana belajar yang positif dan menumbuhkan semangat muraja'ah.

QS. Al-Baqarah /2: 222 menyebutkan:

...إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ التَّوَّابِينَ وَيُحِبُّ الْمُتَطَهِّرِينَ

“...Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertobat dan menyukai orang-orang yang mensucikan diri.” (QS. Al-Baqarah /2: 222).

Dalam Tafsir Al-Misbah, M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini menunjukkan dua golongan yang dicintai Allah: mereka yang senantiasa bertobat (*at-tawwābīn*) dan mereka yang selalu menjaga kesucian diri (*al-mutaṭahhirīn*). Kata *at-tawwābīn* merujuk pada orang-orang yang tidak hanya sekali bertobat, tetapi terus-menerus kembali kepada Allah setiap kali tergelincir dalam kesalahan. Ini menunjukkan kesadaran spiritual yang tinggi, yakni pengakuan akan kelemahan diri dan keinginan kuat untuk kembali ke jalan yang benar.

Sementara itu, *al-mutaṭahhirīn* dimaknai sebagai orang-orang yang menjaga kebersihan lahir dan batin. Kebersihan lahir mencakup kebersihan tubuh, pakaian, tempat ibadah, dan sebagainya. Kebersihan batin berarti menjaga hati dari sifat-sifat tercela seperti iri, sombong, atau dengki. Allah mencintai orang-orang yang tidak hanya menjaga hubungan vertikal (tobat kepada-Nya), tetapi juga hubungan horizontal melalui kesucian lahiriah yang mendukung kesucian batiniah. Ayat ini juga menekankan bahwa tobat dan penyucian diri adalah bagian dari perjalanan spiritual yang tak terpisahkan.²²

Kebersihan ruang kelas mencerminkan kesucian hati, dan ini menjadi salah satu bentuk keteladanan yang ditanamkan guru tahfizh kepada santri.

Menurut Otong Surasman kondisi fisik kelas memiliki dampak signifikan terhadap konsentrasi dan kenyamanan siswa dalam

²² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Jilid 2, Jakarta: Lentera Hati, hal. 503.

menghafal Al-Qur'an.²³ Guru tahfizh yang memperhatikan aspek fisik akan lebih mudah menciptakan kelas yang tenang, tertib, dan kondusif.

2. Pengelolaan Non Fisik

Pengelolaan non-fisik melibatkan strategi guru dalam mengelola interaksi, pendekatan personal, dan metode pembelajaran sesuai kebutuhan santri. Akhmad Sunhaji menekankan bahwa pengelolaan non-fisik lebih kompleks karena menyentuh dimensi psikologis dan spiritual peserta didik.²⁴

Darwis Hude menjelaskan bahwa guru dalam konteks pendidikan Islam adalah *mu'allim* sekaligus *murabbipengajar* sekaligus pembina.²⁵ Maka, kompetensi dalam membina keikhlasan, ketekunan, dan adab santri menjadi bagian tak terpisahkan dari pengelolaan kelas tahfizh. Guru tahfizh dituntut untuk memahami kondisi mental santri, merespons kelelahan dengan empati, serta menyesuaikan metode mengajar dengan karakter masing-masing santri.²⁶ Ketika santri merasa diperhatikan secara personal, keterikatan emosional terbentuk, dan ini berdampak pada kemajuan hafalan.

Beberapa bentuk pengelolaan non-fisik dalam kelas tahfizh antara lain:

- a. Menyesuaikan metode dengan kemampuan santri, misalnya santri yang cepat hafal diberi target lebih, sedangkan yang lambat diberi waktu dan pendampingan lebih intensif.
- b. Membangun komunikasi yang empatik dan personal dengan santri agar mereka merasa dihargai dan dimotivasi.
- c. Memberikan motivasi secara berkala, baik secara individu maupun kelompok, agar santri tetap semangat dan tidak merasa tertekan.
- d. Membina kedisiplinan dengan pendekatan yang lembut, agar kedisiplinan lahir dari kesadaran, bukan keterpaksaan.

²³ Otong Surasman, "Tahfizh sebagai Pendidikan Karakter," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Nusantara*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2022, hal. 58.

²⁴ Akhmad Sunhaji, *Rekonstruksi Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: PTIQ Press, 2023, hal. 115.

²⁵ Darwis Hude, *Paradigma Pendidikan Islam dalam Peradaban Modern*, Jakarta: RajaGrafindo, 2022, hal. 97.

²⁶ Aisyah Nur, *Psikologi Pembelajaran Tahfizh*, Bandung: Pustaka Hikmah, 2022, hal. 55.

QS. An-Nahl /16:125 memberikan dasar bagi pendekatan non-fisik ini:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدْهُمْ بِالنِّبَاتِ هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik, dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.” (QS. An-Nahl /16:125).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini berisi petunjuk penting tentang metode berdakwah atau menyeru manusia kepada jalan Allah. Allah memerintahkan agar dakwah dilakukan dengan pendekatan yang bijaksana (hikmah), yaitu cara yang penuh pertimbangan, sesuai dengan kondisi dan kesiapan pendengar. Dakwah tidak boleh dilakukan secara kasar atau memaksa, tetapi dengan kesadaran terhadap situasi, watak, dan tingkat pemahaman audiens.

Selain itu, dakwah juga harus disampaikan dengan pelajaran yang baik (mau'izhah hasanah), yaitu nasihat yang menyentuh hati, disampaikan dengan kelembutan, dan mendorong kesadaran tanpa menyakiti atau menggurui. Untuk mereka yang menentang atau memiliki pandangan berbeda, diajarkan pula untuk berdialog atau berdebat dengan cara yang terbaik, yaitu dengan etika, kelembutan, dan argumentasi yang sehat, bukan dengan celaan atau permusuhan. Quraish Shihab menegaskan bahwa ayat ini mengandung prinsip bahwa dakwah harus dilakukan dengan cara yang paling mulia, karena tujuan dakwah bukanlah memenangkan perdebatan, tetapi membimbing hati menuju kebenaran. Bagian akhir ayat mengingatkan bahwa hasil dari dakwah sepenuhnya di tangan Allah, karena hanya Dia yang mengetahui siapa yang layak menerima petunjuk dan siapa yang akan tersesat. Dengan demikian, tugas seorang pendidik atau dai adalah menyampaikan, bukan memaksakan.²⁷

Ayat ini menunjukkan bahwa pembelajaran, termasuk tahfizh, perlu dilakukan dengan kebijaksanaan, bukan paksaan. Pengelolaan non-fisik juga mencakup pembentukan nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan ketekunan melalui metode keteladanan dan

²⁷M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 6, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 443.

pembiasaan.²⁸ Guru yang datang tepat waktu, menjaga hafalannya sendiri, dan menunjukkan adab Qur'ani akan menjadi cermin nyata bagi santri.

Hanif Ahmad Zain menyebutkan bahwa proses evaluasi guru tahfizh idealnya dilakukan dengan pendekatan mentoring, bukan hanya pengukuran angka, agar menghasilkan pembelajaran yang reflektif dan humanis.²⁹ Zulfa Maulidya Putri menggarisbawahi bahwa guru tahfizh juga perlu mendapat ruang untuk pengembangan karier dan kompetensi formal, seperti sertifikasi Qur'ani dan forum ilmiah.³⁰ Andika Rahman Saleh menyatakan bahwa salah satu tantangan terbesar dalam pengelolaan guru tahfizh adalah keterbatasan sumber daya manusia yang benar-benar memiliki kompetensi holistik.³¹ Oleh karena itu, rekrutmen dan pembinaan harus berjalan seiring, bukan terpisah.

Dengan memadukan pengelolaan fisik dan non-fisik secara seimbang, guru tahfizh dapat menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, efektif, dan bernilai spiritual. Made Saihu menyebut bahwa sinergi keduanya akan membantu pembentukan karakter Qur'ani secara utuh dan alami dalam diri peserta didik.³² Rina Syafitri Dewi menyimpulkan bahwa pengelolaan guru tahfizh yang efektif harus mengintegrasikan visi pendidikan Qur'ani dengan pendekatan manajerial berbasis kepercayaan, keteladanan, dan kolaborasi.³³

Dengan demikian, kompetensi guru tahfizh dalam pendidikan Islam harus mencakup dimensi pedagogik, profesional, sosial, dan spiritual secara terpadu, karena tugas mereka melampaui sekadar pengajaran hafalan. Pengelolaan kelas tahfizh yang efektif membutuhkan kemampuan guru dalam mengatur aspek fisik seperti kebersihan, kenyamanan, dan tata ruang, serta aspek non-fisik seperti pendekatan emosional, spiritual, dan metode pembelajaran yang adaptif terhadap karakter santri. Kombinasi antara keteladanan, empati, dan kemampuan manajerial akan menciptakan ekosistem pembelajaran yang kondusif dan penuh makna. Oleh karena itu, rekrutmen dan

²⁸ Deni Maulana, *Manajemen Kelas Berbasis Karakter Qur'ani*, Bekasi: Ar-Ridho Media, 2023, hal. 81.

²⁹ Hanif Ahmad Zain, *Supervisi Reflektif dalam Kelas Tahfizh*, Yogyakarta: Pilar Ilmu, 2022, hal. 39.

³⁰ Zulfa Maulidya Putri, *Pengembangan Profesionalisme Guru Qur'ani*, (Surabaya: Lentera Umat, 2024, hal. 51.

³¹ Andika Rahman Saleh, *Tantangan SDM dalam Lembaga Tahfizh*, Jakarta: Nurul Hikmah, 2023, hal. 56.

³² Made Saihu, *Model Pendidikan Al-Qur'an Berbasis Karakter*, Jakarta: Rumah Ilmu Qurani, 2024, hal. 85.

³³ Rina Syafitri Dewi, *Manajemen Qur'ani Berbasis Kolaborasi*, Bandung: Al-Hidayah, 2022, hal. 66.

pembinaan guru tahfizh harus dilakukan secara holistik dan berkelanjutan, dengan dukungan kelembagaan yang mendorong pengembangan profesional dan ruhani. Sinergi antara pengelolaan fisik dan non-fisik akan memperkuat kualitas pendidikan tahfizh dan melahirkan generasi Qur'ani yang berkarakter.

C. Pengembangan Profesionalitas Guru Tahfizh

Pengembangan profesionalitas guru tahfizh merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kapasitas guru baik dalam aspek kognitif, afektif, maupun spiritual. Proses ini menjadi sangat penting mengingat tuntutan terhadap guru tahfizh tidak hanya dalam mengajar hafalan, tetapi juga membina karakter dan akhlak Qur'ani santri. Dewi Kurnia Sari menjelaskan bahwa guru tahfizh harus menguasai kompetensi keilmuan seperti tajwid, hafalan, dan metodologi tahfizh, yang menjadi fondasi utama perannya sebagai pembimbing Qur'ani.³⁴

Menurut Akhmad Sunhaji guru tahfizh harus senantiasa mendapatkan pembinaan yang terstruktur agar mampu mengaktualisasikan perannya sebagai pendidik yang inspiratif dan berintegritas.³⁵ Pembinaan ini dapat berupa pelatihan berkala, pendampingan oleh guru senior, serta evaluasi kinerja secara periodik. Nanang Kuswara menekankan pentingnya program mentoring antar guru sebagai bagian dari pembinaan internal di pesantren.³⁶ Program ini memungkinkan terjadinya pertukaran pengalaman, diskusi strategi mengajar, serta pembentukan komunitas belajar. Muhammad Zuhdi menyebutkan bahwa kompetensi pedagogik guru tahfizh meliputi kemampuan menyampaikan materi secara komunikatif, membangun suasana belajar yang kondusif, dan memahami psikologi santri.³⁷

Di beberapa pesantren, pengembangan guru dilakukan melalui workshop, halaqah ilmiah, serta pelatihan intensif metode tahfizh. Sulastris menyebutkan bahwa pelatihan berbasis praktik langsung dan studi kasus lebih efektif dibanding pendekatan teori semata.³⁸ Adapun pengembangan profesionalitas guru juga mencakup peningkatan literasi digital. Seiring

³⁴ Dewi Kurnia Sari, *Dasar Kompetensi Guru Tahfizh*, Jakarta: Pilar Ilmu, 2022, hal. 41.

³⁵ Akhmad Sunhaji, "Pentingnya Pembinaan Terstruktur Bagi Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022, hal. 69.

³⁶ Nanang Kuswara, "Mentoring Guru Sebagai Strategi Pembinaan Internal," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 2 2023, hal. 117.

³⁷ Muhammad Zuhdi, *Pedagogi Qur'ani dalam Pembelajaran Tahfizh*, Bandung: Lentera Press, 2021, hal. 36.

³⁸ Sulastris, "Efektivitas Pelatihan Praktis bagi Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyyah*, Vol. 13 No. 1 2023, hal. 107.

berkembangnya media pembelajaran, guru dituntut untuk mampu mengelola teknologi tanpa kehilangan nilai-nilai syar'i.³⁹ Fitri Hanum Azzahra menekankan bahwa integritas spiritual guru tahfizh tercermin dari keikhlasan, keistikamahan, dan ketaatan dalam kehidupan harian, bukan hanya saat mengajar.⁴⁰

Program pelatihan dari Kementerian Agama seperti "Pelatihan Kompetensi Guru Tahfizh Pesantren" menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas guru secara nasional.⁴¹ Program ini meliputi pelatihan pedagogi Qur'ani, strategi evaluasi hafalan, dan penguatan karakter pendidik Al-Qur'an. Zaky Pratama mengungkapkan bahwa kompetensi sosial guru tahfizh terlihat dalam kemampuannya menjalin hubungan baik dengan murid, wali santri, dan sesama guru, sehingga tercipta sinergi dalam pendidikan.⁴²

Peran kepala pesantren sangat signifikan dalam membina guru. Edy Junaedi menjelaskan bahwa pimpinan pesantren sebaiknya terlibat aktif dalam merancang kurikulum pelatihan internal, mengawasi implementasi, serta memberi umpan balik secara personal.⁴³ Nadya Husnul Khotimah menyatakan bahwa guru yang memiliki empat kompetensi inti akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan dinamika santri dan kebutuhan lembaga⁴⁴. Kompetensi bukan hanya pengetahuan, tetapi juga sensitivitas dalam bertindak

Selain pembinaan formal, pengembangan profesionalitas juga perlu dibangun melalui budaya akademik yang kondusif. Made Sahu menyarankan adanya forum diskusi rutin di antara guru tahfizh untuk membahas permasalahan pengajaran secara terbuka dan kolektif.⁴⁵ Fauzan Al Fathoni menyebutkan bahwa penguatan kompetensi guru tahfizh

³⁹ Wibowo, "Transformasi Digital dalam Pengajaran Tahfizh," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 101.

⁴⁰ Fitri Hanum Azzahra, "Spiritualitas Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Pendidikan Qur'ani*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2023, hal. 44.

⁴¹ Kementerian Agama RI, "Program Pelatihan Kompetensi Guru Tahfizh," *Buletin Al-Qur'an dan Pendidikan*, Edisi Juni 2023, hal. 6.

⁴² Zaky Pratama, *Kompetensi Sosial dalam Pendidikan Islam*, Surabaya: Qolbu Press, 2024, hal. 38.

⁴³ Edy Junaedi, "Kepemimpinan Pesantren dalam Pembinaan Guru," dalam *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2021, hal. 94.

⁴⁴ Nadya Husnul Khotimah, *Empat Pilar Kompetensi Guru Qur'ani*, Yogyakarta: Nurul Ilmi, 2022, hal. 53.

⁴⁵ Made Sahu, "Forum Ilmiah Sebagai Wadah Pengembangan Guru," dalam *Jurnal Kependidikan Islam Progresif*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 126.

sebaiknya dilakukan melalui refleksi berkala, evaluasi terbuka, serta forum pembelajaran antar guru.⁴⁶

Dalam konteks pembinaan spiritual, Darwis Hude menambahkan bahwa program seperti riyadhah ruhiyah (latihan spiritual) atau dzikir bersama dapat memperkuat keikhlasan dan ketenangan batin guru tahfizh, yang sangat penting dalam menjaga kualitas interaksi dengan santri.⁴⁷

Pembinaan yang efektif bersifat berkelanjutan, partisipatif, dan menyentuh semua aspek kompetensi guru. Wibowo menyebut bahwa model pembinaan berbasis kebutuhan (*need-based training*) memungkinkan program lebih tepat sasaran dan diterima secara positif oleh guru.⁴⁸

Kementerian Agama RI juga mendorong adanya kolaborasi antarpesantren untuk saling bertukar praktik terbaik (*best practices*) sebagai bagian dari pengembangan profesionalisme guru tahfizh.⁴⁹ Dengan pembinaan yang terarah dan sistematis, guru tahfizh akan terus berkembang menjadi pendidik Qur'ani yang kompeten, bijak, dan berkarakter Salwa Qonita Rahma menyimpulkan bahwa kompetensi guru tahfizh yang utuh adalah gabungan antara ilmu, karakter, dan empati, sehingga mampu melahirkan generasi Qur'ani yang tangguh.⁵⁰

Berdasarkan uraian diatas, pengembangan profesionalitas guru tahfizh merupakan proses penting dan berkelanjutan yang mencakup pembinaan kompetensi keilmuan, pedagogik, spiritual, dan sosial secara terpadu. Guru tahfizh tidak hanya dituntut menguasai hafalan dan metode pengajaran, tetapi juga memiliki integritas, empati, dan kemampuan membina karakter santri secara ruhani. Program pelatihan, mentoring, forum diskusi, serta pembinaan spiritual seperti riyadhah ruhiyah menjadi bagian integral dari proses ini. Peran aktif pimpinan pesantren dan kolaborasi antar lembaga turut memperkuat ekosistem pembinaan yang efektif. Dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis kebutuhan, guru tahfizh dapat terus berkembang menjadi pendidik Qur'ani yang inspiratif, kompeten, dan berpengaruh dalam membentuk generasi penghafal Al-Qur'an yang tangguh secara ilmu dan akhlak.

⁴⁶ Fauzan Al Fathoni, *Evaluasi Kompetensi Guru di Lembaga Tahfizh*, Bandung: Al-Fikrah, 2023, hal. 59.

⁴⁷ Darwis Hude, "Pembinaan Ruhiah Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 100.

⁴⁸ Wibowo, "Need-Based Training untuk Guru Pesantren," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2022, hal. 72.

⁴⁹ Kementerian Agama RI, "Best Practices dalam Pengembangan Guru Tahfizh," *Buletin Al-Qur'an dan Pendidikan*, Edisi Oktober 2023, hal. 11.

⁵⁰ Salwa Qonita Rahma, *Kompetensi Ideal Guru Tahfizh*, Jakarta: Nurani Press, 2024, hal. 47.

D. Strategi Pengelolaan Kelas Tahfizh

Strategi pengelolaan kelas tahfizh merupakan pendekatan terencana yang digunakan untuk menciptakan proses pembelajaran yang efektif, efisien, dan bermakna dalam membentuk generasi Qur'ani. Dalam konteks pendidikan Islam, strategi ini bukan hanya berorientasi pada hasil hafalan semata, tetapi juga proses pembentukan karakter dan internalisasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam kehidupan peserta didik. Ahmad Rofiqi menyebutkan bahwa upaya utama guru tahfizh dalam mengelola kelas adalah menghadirkan suasana yang tenang dan berorientasi pada ibadah, sehingga proses belajar menjadi lebih bermakna.⁵¹ Guru bukan hanya pemimpin ruang kelas, tapi juga penjaga atmosfer Qur'ani.

Pengelolaan kelas tahfizh yang strategis berangkat dari pemahaman menyeluruh terhadap tujuan pendidikan tahfizh itu sendiri. Menurut Rosyada strategi pembelajaran dalam pendidikan Islam seharusnya membentuk manusia yang utuh, yakni yang cerdas intelektual, emosional, dan spiritual.⁵² Dengan demikian, strategi pengelolaan harus menyentuh ketiga ranah tersebut. Zahra Qurota A'yun (menekankan bahwa guru tahfizh perlu menggunakan pendekatan afektif untuk menjaga semangat santri, termasuk memberikan pujian yang tepat dan membangun relasi yang suportif.⁵³

Beberapa strategi pengelolaan kelas tahfizh yang efektif antara lain:

8. Strategi Berbasis Target Hafalan Bertahap

Strategi pertama yang esensial dalam pengelolaan kelas tahfizh adalah penerapan sistem target hafalan secara bertahap. Strategi ini bertujuan membagi capaian besar menjadi bagian-bagian kecil yang lebih mudah dicapai dan dikelola. Dalam konteks pembelajaran Al-Qur'an, beban hafalan yang besar tanpa perencanaan bertahap dapat menimbulkan tekanan psikologis yang menghambat motivasi belajar santri.

Menurut Maulana strategi pembagian target hafalan yang sistematis seperti harian, mingguan, dan bulanan, tidak hanya memudahkan pencapaian, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dan pencapaian personal yang terukur.⁵⁴ Misalnya, santri pemula diberikan target satu ayat per hari, lalu ditingkatkan menjadi satu

⁵¹ Ahmad Rofiqi, *Atmosfer Qur'ani dalam Pengelolaan Kelas*, Yogyakarta: Pilar Ilmu, 2021, hal. 38.

⁵² Rosyada, *Strategi Pembelajaran Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2022, hal. 109.

⁵³ Zahra Qurota A'yun, *Motivasi Afektif dalam Pembelajaran Tahfizh*, Jakarta: Nurani Press, 2023, hal. 44.

⁵⁴ Maulana, *Metode Tahfizh Modern*, Malang: UMM Press, 2023, hal. 77.

halaman per tiga hari, dan seterusnya hingga mampu mencapai satu juz dalam waktu tertentu. Dalam praktiknya, strategi ini dapat didukung oleh:

- a. Buku monitoring pribadi santri untuk mencatat hafalan harian,
- b. Papan target kelas sebagai alat visual motivasi,
- c. Aplikasi digital seperti *Tahfizh Tracker* untuk evaluasi mingguan,
- d. Sistem “tandem hafalan” agar santri saling menyemangati.

Strategi bertahap ini sejalan dengan prinsip pendidikan Islam yang menekankan pertumbuhan bertahap dan konsistensi (*istiqamah*). QS. Al-Muzzammil /73: 4 menyatakan:

أَوْ زِدْ عَلَيْهِ وَرَتِّلِ الْقُرْآنَ تَرْتِيلًا

“Dan bacalah Al-Qur’an itu dengan perlahan-lahan.” (Al-Muzzammil /73: 4).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa perintah untuk membaca Al-Qur’an dengan perlahan-lahan (tartil) dalam ayat ini bukan sekadar anjuran tentang irama atau tajwid, melainkan mengandung makna yang lebih dalam. Tartil berarti membaca secara pelan, jelas, dan penuh perhatian, sehingga makna ayat-ayat Al-Qur’an dapat lebih dipahami dan diresapi. Cara ini memungkinkan hati dan pikiran terhubung dengan bacaan, bukan sekadar melafalkannya secara cepat tanpa pemahaman.

Menurut Quraish Shihab, membaca dengan tartil juga mencerminkan sikap penghormatan terhadap Al-Qur’an. Bacaan yang tergesa-gesa menunjukkan kelalaian dan kurangnya penghayatan, sementara bacaan yang tenang membantu seseorang memahami petunjuk Allah secara lebih mendalam. Dalam konteks pendidikan, terutama tahfizh, metode ini sangat penting agar hafalan tidak hanya menjadi rutinitas lisan, tetapi juga sarana penginternalisasian nilai-nilai Al-Qur’an ke dalam jiwa peserta didik. Tartil menjadi kunci untuk menjadikan bacaan Al-Qur’an sebagai sarana tazkiyatun nafs (penyucian jiwa), bukan sekadar prestasi hafalan.⁵⁵

Ayat ini mengisyaratkan bahwa proses menghafal tidak boleh tergesa-gesa, melainkan harus dilakukan dengan penuh ketenangan, penghayatan, dan keteraturan.

Dalam penerapannya, guru juga perlu melakukan diferensiasi target, yaitu santri dengan daya ingat kuat boleh diberi beban lebih, sementara santri yang mengalami kendala dapat diberikan waktu

⁵⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*, Jilid 15, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 553.

tambahan. Strategi seperti ini mencerminkan pendidikan yang inklusif dan berpihak kepada peserta didik.

Strategi target bertahap juga melibatkan sistem evaluasi ringan, seperti ujian kecil akhir pekan, simaan kelompok, dan refleksi pribadi atas capaian dan hambatan. QS. Al-Hasyr /59: 18 menjadi landasan refleksi ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعَادَةٍ

“Dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok...” (QS. Al-Hasyr /59: 18).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini merupakan seruan reflektif dan mendalam kepada orang-orang yang beriman agar memiliki kesadaran spiritual dan tanggung jawab moral terhadap masa depan akhirat mereka. Frasa "Dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok" mengandung perintah untuk melakukan muhasabah yaitu evaluasi diri secara jujur tentang amal perbuatan yang telah dilakukan. "Hari esok" di sini tidak hanya dimaknai sebagai masa depan duniawi, tetapi terutama menunjuk pada hari kiamat, hari di mana setiap amal akan diperhitungkan.

Menurut Quraish Shihab, Allah tidak hanya meminta manusia bertakwa secara umum, tetapi juga aktif merenungkan dampak dari setiap tindakan yang telah dilakukannya, karena semuanya akan kembali kepada dirinya sendiri. Ayat ini menyiratkan bahwa hidup bukan sekadar untuk hari ini, tetapi untuk sebuah perjalanan panjang menuju kehidupan akhirat. Oleh sebab itu, iman yang sejati harus melahirkan kesungguhan dalam amal dan perencanaan spiritual.

Pesan penting dari ayat ini sangat relevan dalam konteks pendidikan dan pengembangan pribadi. Bagi pendidik, termasuk guru tahfizh, ayat ini menuntut kesadaran bahwa setiap ilmu dan nilai yang ditanamkan hari ini akan berdampak pada masa depan peserta didik, baik di dunia maupun di akhirat. Maka, pendidikan harus dibingkai dengan kesadaran eskatologis: mendidik bukan sekadar mencerdaskan, tetapi mempersiapkan generasi untuk bertemu dengan Tuhannya.⁵⁶

Pencapaian target tahfizh bukan hanya sekadar hafal, tetapi juga bentuk muhasabah atas kesungguhan belajar dan manajemen waktu.

Dengan strategi ini, guru tidak hanya menilai hafalan sebagai produk, tetapi juga membimbing proses pencapaiannya sebagai ibadah dan usaha yang memiliki nilai spiritual. Guru juga bisa mendorong santri untuk membuat “perjanjian target pribadi” sebagai bentuk

⁵⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 14, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 281.

komitmen mereka terhadap hafalan. Maisaroh Salsabila menyatakan bahwa pengelolaan waktu dalam kelas tahfizh harus dirancang agar santri tidak hanya hafal, tapi juga mampu memahami dan menikmati prosesnya.⁵⁷ Rutinitas yang teratur mendukung stabilitas hafalan.

9. Strategi Pembiasaan dan Keteladanan

Strategi pembiasaan dan keteladanan merupakan pondasi utama dalam membangun karakter Qur'ani di kelas tahfizh. Guru tahfizh tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai figur teladan yang memberikan contoh nyata dalam keseharian. Keteladanan guru menjadi sangat efektif karena peserta didik lebih mudah meniru perilaku daripada memahami nasihat secara teoritis. Rizky Pratama Nur menjelaskan bahwa guru tahfizh yang disiplin, datang tepat waktu, dan menjaga adab akan lebih mudah membentuk kedisiplinan serupa dalam diri santri.⁵⁸

Menurut Akhmad Sunhaji nilai pendidikan Islam akan lebih kuat tertanam dalam diri peserta didik jika dibarengi oleh keteladanan guru.⁵⁹ Guru yang selalu tepat waktu, menjaga adab dalam berucap, dan rutin melakukan muroja'ah akan menjadi panutan yang nyata bagi santri. Dalam konteks ini, pembiasaan harus dimulai dari hal kecil dan dilakukan secara terus-menerus, hingga menjadi budaya belajar yang kuat.

Pembiasaan dalam kelas tahfizh dapat berupa:

- a. Membuka kelas dengan doa dan tilawah bersama,
- b. Muroja'ah bersama sebelum setoran hafalan,
- c. Shalat Dhuha berjamaah sebelum belajar,
- d. Mengajak santri menuliskan target pribadi di papan motivasi,
- e. Memberikan waktu untuk tafakur atau mendengarkan kisah inspiratif dari para huffazh terdahulu.

QS. Al-Ahzab /33: 21 menegaskan:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن

“*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagi kamu...*” (QS. Al-Ahzab /33: 21).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini menegaskan posisi Rasulullah sebagai sosok teladan paripurna bagi orang-orang beriman. Frasa “suri teladan yang baik” (*uswah hasanah*)

⁵⁷ Maisaroh Salsabila, *Pengelolaan Waktu Efektif dalam Kelas Tahfizh*, Bandung: Lentera Umat, 2023, hal. 47.

⁵⁸ Rizky Pratama Nur, “Kedisiplinan Guru Sebagai Teladan,” dalam *Jurnal Pendidikan Qur'ani*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2022, hal. 59.

⁵⁹ Akhmad Sunhaji, *Rekonstruksi Pendidikan Islam di Era Disrupsi*, Jakarta: Kencana, 2022, hal. 85.

menunjukkan bahwa seluruh aspek kehidupan Nabi Muhammad—baik dalam ucapan, tindakan, sikap, maupun strategi hidupnya—adalah contoh yang dapat dan seharusnya diteladani. Peneladanan ini bukan hanya dalam konteks ibadah ritual, tetapi juga dalam kehidupan sosial, kepemimpinan, pendidikan, kesabaran dalam menghadapi ujian, dan interaksi antar manusia.

Menurut Quraish Shihab, yang dimaksud dengan “bagi kamu” adalah siapa saja yang mengharapkan perjumpaan dengan Allah dan hari akhir, serta banyak mengingat-Nya. Artinya, hanya orang-orang yang memiliki kesadaran spiritual dan tujuan hidup yang luhur yang mampu dan mau meneladani Rasulullah secara utuh. Ayat ini menjadi sangat penting dalam pendidikan Islam karena menempatkan Rasulullah sebagai model karakter dan akhlak dalam segala aspek. Dalam konteks pendidikan tahfizh, misalnya, guru harus menjadi perantara teladan Rasulullah dalam hal keikhlasan, kesabaran, cinta ilmu, dan keteladanan perilaku. Menjadikan Nabi sebagai panutan bukanlah idealisme kosong, melainkan tuntunan praktis dalam kehidupan sehari-hari.⁶⁰

Ayat ini memperkuat pentingnya peran guru sebagai *uswah hasanah* (teladan terbaik) yang ditiru bukan karena kewajiban, tetapi karena pengaruh spiritual dan emosional.

Pembiasaan juga menyasar pembentukan karakter, seperti:

Menurut Nur Hidayah pembiasaan yang dilandasi keteladanan menghasilkan iklim kelas yang tidak hanya produktif, tetapi juga penuh semangat ukhuwah dan kekeluargaan.⁶¹ Ini akan mendorong santri untuk merasa aman dan dihargai, serta memperkuat keterikatan mereka pada proses menghafal. Kekuatan dari strategi ini terletak pada keberulangannya. Perilaku positif yang ditampilkan guru secara konsisten akan terekam kuat dalam memori afektif santri. Santri akan mulai meniru, bahkan menjadikan sikap gurunya sebagai standar moral yang ingin mereka capai.

QS. As-Saff /61: 2–3 menjadi pengingat keras bagi para pendidik:

(٢) يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ

(٣) كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ

⁶⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 11, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 325.

⁶¹ 5. Nur Hidayah, “Keteladanan Guru dalam Pembentukan Karakter Santri,” dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2022, hal. 59.

“Mengapa kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? Sangat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa yang tidak kamu kerjakan.” (QS. As-Saff /61: 2–3).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa QS. As-Saff ayat 2–3 merupakan teguran ilahi yang sangat tegas kepada orang-orang beriman agar mereka memiliki konsistensi antara ucapan dan perbuatan. Ayat ini diawali dengan panggilan yang penuh penghormatan, *“Wahai orang-orang yang beriman”*, tetapi segera diikuti dengan pertanyaan keras: *“Mengapa kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan?”* Ini menunjukkan bahwa orang beriman pun dapat tergelincir ke dalam ketidakkonsistenan, dan Allah tidak membiarkan hal itu berlalu tanpa peringatan.

Quraish Shihab menekankan bahwa ayat ini tidak hanya mengkritik orang yang berdusta, tetapi juga menyentuh perilaku hipokrit (munafik secara tindakan), yaitu orang-orang yang menyerukan nilai-nilai tertentu, tetapi tidak menerapkannya dalam kehidupan pribadi. Dalam ayat ketiga, Allah menyatakan bahwa perilaku semacam ini sangat dibenci oleh-Nya. Kata *“maqtan”* bermakna kebencian yang sangat besar dan mendalam, yang menggambarkan betapa Allah memandang berat ketidaksesuaian antara ucapan dan perbuatan.⁶²

Dalam konteks pendidikan, khususnya pendidikan Al-Qur’an, ayat ini menjadi peringatan penting bagi para pendidik, guru, dan penghafal agar menjadi teladan dalam perilaku, bukan hanya pengucap kebaikan secara lisan. Seorang guru tahfizh, misalnya, tidak cukup hanya mahir dalam bacaan dan hafalan, tetapi juga harus mencerminkan nilai-nilai Al-Qur’an dalam kepribadian dan akhlaknya. Jika tidak, bukan hanya wibawa pendidik yang runtuh, tetapi juga makna Al-Qur’an yang diajarkan menjadi kehilangan daya transformasinya.

Ayat ini menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara ucapan dan perbuatan dapat merusak kepercayaan peserta didik. Oleh karena itu, pembiasaan hanya akan efektif jika disertai keteladanan yang nyata dan konsisten.

Dengan menerapkan strategi ini, guru tahfizh tidak hanya mencetak penghafal Al-Qur’an, tetapi juga membentuk pribadi yang mencintai nilai-nilai Qur’ani dan menjadikan Al-Qur’an sebagai pedoman hidup. Pendidikan semacam ini tidak akan mudah luntur meski santri telah menyelesaikan hafalannya.

⁶²M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*, Jilid 15, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 230.

10. Strategi Pemanfaatan Teknologi dan Media Digital

Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan kelas tahfizh adalah bentuk adaptasi terhadap perkembangan zaman tanpa mengurangi nilai-nilai esensial dari proses menghafal Al-Qur'an. Di era digital ini, guru tahfizh perlu memanfaatkan media dan alat bantu modern untuk mendukung efektivitas pembelajaran, monitoring hafalan, serta memperkuat komunikasi antara guru, santri, dan wali santri.

Menurut Nurainiteknologi yang digunakan secara bijak dan proporsional dapat mempercepat pencapaian target hafalan serta memperluas akses kontrol dan pendampingan⁶³. Aplikasi hafalan seperti *Tahfizh Tracker*, *Tasmik Quran*, dan *Hafalan Juz Amma* kini telah banyak digunakan di berbagai pesantren untuk memonitor capaian hafalan secara real-time.

Beberapa contoh pemanfaatan teknologi dalam kelas tahfizh:

- Audio player digital untuk memperdengarkan tilawah berulang-ulang sebagai bantuan *talaqqi*,
- Grup WhatsApp kelas sebagai sarana pengingat target harian, motivasi, dan absensi.
- Google Spreadsheet atau Google Form untuk input setoran hafalan harian,
- Zoom/Meet sebagai sarana setoran jarak jauh untuk santri yang sedang sakit atau pulang kampung,
- Muroja'ah interaktif dengan fitur kuis atau game tahfizh berbasis aplikasi.

QS. Al-Baqarah /2: 269 memberi landasan bahwa teknologi, jika diarahkan untuk kebaikan, termasuk bagian dari hikmah:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۚ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو
الْأَلْبَابِ

“Dia memberikan hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Dan barangsiapa diberi hikmah, maka sungguh, dia telah diberi kebaikan yang banyak.” (Al-Baqarah /2: 269).

Menurut Quraish Shihab, “al-hikmah” adalah anugerah Ilahi yang mencakup ilmu, pemahaman yang mendalam, serta kemampuan untuk menempatkan segala sesuatu pada tempatnya. Ia menjelaskan bahwa hikmah bisa berbentuk pengetahuan yang benar dan bermanfaat, bisa pula berupa kemampuan berperilaku adil, bijaksana, dan seimbang.

Makna “hikmah” dalam ayat ini lebih luas dari sekadar “ilmu pengetahuan”. Hikmah adalah puncak pengetahuan yang bersinergi

⁶³ 7. Nuraini, *Manajemen Digitalisasi Pembelajaran Islam*, Bandung: Cita Ilmu, 2023, hal. 113.

dengan kebijaksanaan dan moralitas. Oleh karena itu, seseorang yang diberi hikmah telah memperoleh karunia besar, karena dengan hikmah, ia dapat menilai, bersikap, dan bertindak dengan tepat dalam kehidupan duniawi maupun ukhrawi.

Selanjutnya, penutup ayat ini menjelaskan bahwa hanya orang-orang yang memiliki kedalaman akal dan kejernihan pikiranlah yang dapat mengambil pelajaran dari tanda-tanda kekuasaan Allah dan kebenaran wahyu-Nya.⁶⁴

Teknologi adalah hikmah zaman modern yang dapat dipakai dalam membumikan Al-Qur'an secara lebih luas dan sistematis. Meskipun teknologi memberi banyak kemudahan, guru tetap harus memastikan bahwa:

- a. Santri tidak bergantung pada aplikasi semata,
- b. Ada pembatasan screen time yang seimbang,
- c. Fokus utama tetap pada interaksi spiritual antara santri dan Al-Qur'an.

Menurut Andika Prasetya salah satu tantangan dari strategi ini adalah menghindari distraksi digital. Oleh karena itu, literasi digital dan etika penggunaan teknologi perlu diajarkan bersamaan dengan pengelolaan hafalan.⁶⁵

Pemanfaatan teknologi juga dapat mempererat kolaborasi dengan wali santri. Orang tua dapat memantau hafalan anak mereka dari rumah, melihat progres mereka, dan terlibat aktif dalam memberikan motivasi tambahan.

Dengan pengelolaan yang bijak, teknologi tidak akan menggeser nilai tradisi dalam tahfizh, justru akan memperkuat sistem pembinaan dan memperluas jangkauan pembelajaran Qur'ani kepada generasi muda yang akrab dengan dunia digital.

11. Strategi Personalisasi dan Pendampingan Intensif

Setiap santri memiliki perbedaan gaya belajar, kemampuan kognitif, latar belakang keluarga, dan stabilitas emosional. Oleh karena itu, guru tahfizh perlu menggunakan strategi personalisasi, yaitu pendekatan pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing peserta didik. Strategi ini sangat membantu dalam mengoptimalkan potensi hafalan dan menjaga motivasi belajar santri. Siti Hanifah Nurazizah menulis bahwa guru tahfizh perlu

⁶⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 2, Ciputat: Lentera Hati, 2002, hal. 510.

⁶⁵ Andika Prasetya, *Integrasi Teknologi dalam Tahfizh Al-Qur'an*, Yogyakarta: Deepublish, 2023, hal. 88.

mengenali dinamika psikologis setiap santri agar bisa mengelola konflik dan menjaga suasana tetap harmonis.⁶⁶

Menurut Fadlan Rasyid pendekatan individual memungkinkan guru memahami persoalan santri secara lebih mendalam dan memberi solusi pembelajaran yang tepat sasaran.⁶⁷ Guru dapat mengenali apakah santri lebih kuat belajar secara visual, auditori, atau kinestetik, lalu menyesuaikan strategi setoran hafalan dan muroja'ah.

Contoh praktik personalisasi yang dapat dilakukan:

- a. Santri pemalu diberi sesi setoran privat,
- b. Santri cepat bosan dibantu dengan metode hafalan berantai,
- c. Santri dengan daya hafal kuat dijadikan mentor bagi yang lebih lambat,
- d. Guru menyediakan *feedback book* untuk komunikasi pribadi antara guru dan santri.

QS. Al-Muzzammil /73: 20 menekankan fleksibilitas dan empati dalam mengajar:

فَاقْرَأْ مَا تَيَسَّرَ مِنَ الْقُرْآنِ

“...maka bacalah apa yang mudah (bagimu) dari Al-Qur'an...”
(QS. Al-Muzzammil /73: 20).

Dalam Tafsir Al-Misbah, Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini merupakan bentuk keringanan dari perintah sebelumnya yang mewajibkan salat malam dalam waktu yang lama dan disertai bacaan Al-Qur'an secara luas. Setelah menggambarkan kondisi umat Islam yang beragam—seperti ada yang sakit, ada yang bepergian untuk mencari rezeki, dan ada yang berjihad di jalan Allah—Allah memberikan keringanan kepada mereka dengan menyatakan agar membaca bagian Al-Qur'an yang mudah bagi masing-masing individu sesuai dengan kemampuan dan kondisi mereka.

Menurut Quraish Shihab, perintah ini menunjukkan bahwa Al-Qur'an adalah rahmat dan petunjuk yang fleksibel. Kewajiban membaca Al-Qur'an tidak bersifat memberatkan, tetapi disesuaikan dengan kesiapan dan kelapangan waktu seseorang. Ayat ini juga mengandung pesan agar tidak menjadikan ibadah sebagai beban, tetapi sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah dengan penuh ketulusan dan kemudahan. Karena itu, membaca Al-Qur'an secara rutin,

⁶⁶ Siti Hanifah Nurazizah, *Psikologi Santri dalam Pengelolaan Kelas*, Surabaya: Al-Fikrah Press, 2021, hal. 36.

⁶⁷ Fadlan Rasyid, *Pendekatan Individual dalam Pembelajaran Tahfizh*, Surabaya: Ar-Ruzz Media, 2022, hal. 66.

meskipun sedikit, asalkan konsisten dan dilakukan dengan khusyuk, adalah bentuk pelaksanaan dari anjuran ayat ini.⁶⁸

Ayat ini mengisyaratkan bahwa pendekatan dalam tahfizh harus mempertimbangkan kemampuan masing-masing individu, bukan seragam dan kaku.

Dengan pendampingan intensif, santri merasa diperhatikan, tidak dikucilkan ketika tertinggal, dan memiliki motivasi untuk terus mencoba. Ikatan emosional yang terjalin dalam proses ini akan memperkuat hubungan guru–santri, sekaligus membangun rasa aman di ruang belajar.

12. Strategi Evaluasi Berkala dan Umpan Balik Konstruktif

Evaluasi adalah bagian penting dari strategi pengelolaan kelas tahfizh karena berfungsi sebagai kontrol terhadap proses belajar, baik dari sisi capaian hafalan, kualitas tajwid, kelancaran muroja'ah, maupun adab dalam menyetorkan hafalan. Namun, evaluasi bukan sekadar memberi nilai, melainkan menjadi sarana refleksi bagi santri dan guru dalam memperbaiki proses pembelajaran ke depan. Fadlan Mubarak menyebutkan bahwa pengelolaan kelas tahfizh yang efektif dapat menjadi medium pembinaan karakter santri, terutama dalam hal kesabaran, kejujuran, dan keistiqamahan.⁶⁹

Menurut Edy Junaedi guru yang berhasil dalam evaluasi adalah yang mampu memberi umpan balik secara bijaksana dan membangun semangat belajar, bukan justru mematahkan mental santri.⁷⁰ Evaluasi harus dilakukan dengan pendekatan humanis. Model evaluasi yang dapat diterapkan:

- a. Evaluasi harian: Evaluasi harian dilakukan dengan cara pengecekan langsung terhadap target setoran hafalan santri. Guru memantau konsistensi setoran, kualitas makhraj dan tajwid, serta ketepatan jadwal penyetoran. Selain itu, evaluasi harian menjadi sarana interaksi intensif antara guru dan santri, yang memungkinkan guru memberi umpan balik secara langsung dengan cara yang santun dan membangun. Melalui pendekatan ini, santri merasa didukung dan diberi kepercayaan, bukan ditekan atau ditakut-takuti. Tujuan utama adalah memastikan bahwa proses

⁶⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 15, Jakarta: Lentera Hati, 2005, hal. 658.

⁶⁹ Fadlan Mubarak, *Pembinaan Karakter melalui Kelas Tahfizh*, Yogyakarta: Qolbu Press, 2022, hal. 54.

⁷⁰ Edy Junaedi, *Manajemen Guru dalam Pendidikan Islam*, Jakarta: Graha Ilmu, 2021, hal. 91.

menghafal berjalan secara konsisten dan sesuai kemampuan masing-masing santri.

- b. Evaluasi mingguan: Evaluasi mingguan dilakukan melalui kegiatan simaan kelompok atau ujian tertulis. Simaan kelompok tidak hanya menjadi forum penilaian, tetapi juga wahana untuk menumbuhkan semangat kolektif, kebersamaan, dan saling mendukung antar sesama santri. Di dalamnya terdapat pembelajaran tentang tanggung jawab, disiplin kelompok, serta nilai-nilai ukhuwah Islamiyah. Guru berperan sebagai fasilitator yang menumbuhkan semangat, bukan sekadar penguji. Adapun ujian tertulis mencakup pengujian hafalan secara teoritis seperti ayat sambung (takmil) atau pemahaman kandungan surat tertentu. Evaluasi ini membantu guru memetakan kelemahan umum dan mengatur strategi perbaikan bersama.
- c. Evaluasi bulanan: Evaluasi bulanan dilaksanakan dalam bentuk penilaian menyeluruh terhadap hafalan santri minimal satu juz. Evaluasi ini dilakukan secara formal, dengan melibatkan guru penilai lain untuk menjaga objektivitas. Namun demikian, pendekatannya tetap humanis penilaian disertai sesi refleksi, baik secara pribadi maupun dalam kelompok. Santri diajak untuk melihat kembali capaian, hambatan, serta membuat perencanaan ke depan. Orang tua juga dapat dilibatkan untuk mengetahui perkembangan anaknya secara konkret, membangun sinergi pendidikan antara rumah dan lembaga. Evaluasi bulanan menjadi momentum untuk menguatkan motivasi spiritual dan mempererat hubungan emosional antara guru dan santri.

QS. Al-Hasyr /59: 18 menjadi pengingat pentingnya muhasabah:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok...” (QS. Al-Hasyr /59: 18).

Dalam Tafsir Al-Misbah, Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini adalah seruan yang sangat kuat kepada orang-orang beriman agar senantiasa menghidupkan kesadaran spiritual dan moral, terutama dalam hal muhasabah (introspeksi diri). Seruan untuk bertakwa merupakan panggilan untuk hidup dalam kesadaran akan kehadiran Allah dalam setiap aspek kehidupan, baik yang tampak maupun tersembunyi.

Bagian ayat “dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok” menekankan pentingnya refleksi

atas amal perbuatan. Menurut Quraish Shihab, kata "esok" di sini menunjuk pada hari akhirat, hari di mana segala amal akan diperhitungkan. Oleh karena itu, setiap mukmin hendaknya mengevaluasi perbuatannya, bukan hanya yang tampak besar, tetapi juga yang kecil dan tersembunyi, karena semuanya akan memberi dampak di hari kemudian. Ayat ini menegaskan bahwa keimanan yang sejati tidak cukup hanya diucapkan, tetapi harus disertai dengan perencanaan, pengawasan diri, dan kesiapan menghadapi kehidupan akhirat melalui amal yang nyata dan bertanggung jawab.⁷¹

Evaluasi yang baik juga menciptakan ruang dialog. Guru dapat membuka sesi refleksi mingguan, di mana santri dapat menulis atau menyampaikan perasaannya terhadap proses belajar, hambatan, dan harapan ke depan. Umpan balik juga bisa berbentuk motivasi verbal, pujian ringan, atau afirmasi tulisan yang memperkuat rasa percaya diri.

QS. An-Nisa /4: 58 pun menegaskan keadilan dalam menetapkan penilaian:

...إِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ؕ

“...apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.” (QS. An-Nisa /4: 58).

Dalam Tafsir Al-Misbah, Quraish Shihab menafsirkan bahwa ayat ini merupakan bagian dari perintah yang mengandung dua prinsip dasar kehidupan sosial yang sangat penting, yaitu amanah dan keadilan. Dalam konteks keadilan, Allah memerintahkan bahwa ketika seseorang diberi wewenang untuk menetapkan hukum atau mengambil keputusan dalam suatu perkara—baik dalam ranah keluarga, masyarakat, maupun negara—maka ia wajib berpijak pada asas keadilan, bukan mengikuti hawa nafsu, tekanan golongan, atau kepentingan pribadi.

Menurut Quraish Shihab, keadilan dalam ayat ini bersifat universal dan objektif, tidak boleh dipengaruhi oleh hubungan darah, kedekatan sosial, agama, ataupun status kekuasaan. Penegakan hukum yang adil mencerminkan nilai-nilai ketakwaan kepada Allah dan merupakan bagian dari pelaksanaan amanah. Dalam tafsir ini juga ditegaskan bahwa keadilan adalah pondasi utama dalam membangun masyarakat yang sehat, harmonis, dan diridhai oleh Allah, dan setiap pelanggaran terhadap nilai keadilan adalah bentuk pengkhianatan terhadap amanah yang Allah titipkan kepada manusia.⁷²

⁷¹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 14, Jakarta: Lentera Hati, 2005, hal. 106.

⁷² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 2, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 500.

Keadilan dan objektivitas guru dalam menilai akan mendorong santri lebih semangat, karena mereka merasa dinilai secara transparan dan tidak dibedakan. Strategi ini akan meningkatkan mutu tahfizh dan membentuk budaya belajar yang sehat.

13. Strategi Kolaboratif dengan Orang Tua dan Pengasuh Asrama

Strategi kolaboratif menempatkan guru tahfizh tidak bekerja sendirian dalam membina santri, melainkan bekerjasama dengan pihak lain yang berpengaruh terhadap proses pendidikan santri, yaitu orang tua dan pengasuh asrama (jika berada di lingkungan pesantren). Kolaborasi ini menjadi sangat penting untuk membentuk kesinambungan nilai dan kebiasaan Qur'ani, baik di lingkungan kelas maupun di luar jam belajar.

Menurut Lailatul Khoiriyah keberhasilan pendidikan tahfizh meningkat signifikan ketika terdapat keterlibatan orang tua secara aktif dalam pemantauan dan motivasi santri.⁷³ Guru dapat membangun komunikasi intensif melalui laporan perkembangan, pertemuan bulanan, hingga sistem pelaporan digital. Di asrama, guru juga dapat bekerja sama dengan musyrif/musyrifah untuk menegakkan jadwal muroja'ah malam atau subuh.

Contoh kolaborasi efektif antara guru - orang tua - pengasuh:

- a. Menyusun jadwal hafalan bersama di rumah dan sekolah,
- b. Menyepakati sistem reward dan penguatan nilai secara konsisten,
- c. Orang tua mengadakan program *tahfizh keluarga* di akhir pekan,
- d. Koordinasi guru dengan asrama dalam mendampingi muroja'ah wajib.

QS. At-Tahrim /66: 6 memerintahkan tanggung jawab kolektif:

...يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا

“Wahai orang-orang yang beriman! Peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka...” (QS. At-Tahrim /66: 6).

Dalam Tafsir Al-Misbah, Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini merupakan seruan yang sangat kuat kepada orang-orang beriman agar memiliki kesadaran tanggung jawab terhadap keselamatan diri dan keluarga, khususnya dalam aspek spiritual dan moral. Kata “قُوا” (peliharalah) berasal dari akar kata *wiqāyah*, yang berarti menjaga atau melindungi, yakni upaya aktif untuk menjauhkan diri dan orang-orang terdekat dari siksa neraka melalui penanaman nilai iman, amal saleh, dan penghindaran dari dosa.

⁷³ Lailatul Khoiriyah, “Kolaborasi Guru dan Orang Tua dalam Program Tahfizh,” dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2022, hal. 77.

Menurut Quraish Shihab, ayat ini menekankan bahwa tanggung jawab seorang mukmin tidak hanya bersifat individual, tetapi juga mencakup pembinaan keluarga. Orang tua, kepala rumah tangga, atau siapa pun yang memimpin suatu kelompok, wajib memastikan bahwa anggota keluarganya mengenal kebenaran, memahami ajaran agama, dan diberi teladan dalam menjalankan syariat. Perlindungan ini bukan hanya dengan kata-kata atau nasihat, melainkan juga dengan pendidikan, pengawasan, serta keteladanan yang konsisten. Ayat ini menjadi dasar penting dalam pendidikan keluarga dan menunjukkan bahwa mendidik keluarga adalah bagian dari ibadah dan bentuk nyata dari tanggung jawab keimanan.⁷⁴

Ayat ini menjadi penguat bahwa pendidikan tidak bisa dibebankan hanya kepada guru, tetapi menjadi kewajiban seluruh pihak yang terlibat dalam pertumbuhan peserta didik.

Hanif Ramadhan menambahkan bahwa peran keluarga dalam mendukung kegiatan tahfizh memperkuat keterikatan emosional anak terhadap Al-Qur'an dan membuat proses menghafal menjadi lebih menyenangkan⁷⁵. Dukungan semacam ini juga dapat memperbaiki motivasi santri yang mengalami kejenuhan atau krisis percaya diri.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa strategi kolaboratif antara guru tahfizh, orang tua, dan pengasuh asrama merupakan pendekatan integral yang berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan pendidikan tahfizh. Kolaborasi ini tidak hanya memperkuat kesinambungan proses pembelajaran antara rumah, sekolah, dan asrama, tetapi juga menciptakan ekosistem Qur'ani yang mendorong motivasi, kedisiplinan, serta kecintaan santri terhadap Al-Qur'an. Dengan keterlibatan aktif seluruh pihak, proses menghafal menjadi lebih terarah, menyenangkan, dan berdaya guna. Oleh karena itu, kolaborasi ini perlu dirancang secara sistematis dan dijadikan bagian dari strategi kelembagaan dalam pengelolaan pendidikan tahfizh yang efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, kolaborasi tidak hanya menciptakan kesinambungan pengajaran, tetapi juga membangun ekosistem Qur'ani dalam kehidupan santri sehari-hari.

14. Strategi Penanaman Tujuan Ruhiah dalam Proses Tahfizh

Salah satu strategi yang tak kalah penting dalam pengelolaan kelas tahfizh adalah penanaman kesadaran ruhiyah bahwa kegiatan menghafal Al-Qur'an adalah ibadah, bukan sekadar kegiatan akademik.

⁷⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 15, Jakarta: Lentera Hati, 2005, hal. 606.

⁷⁵ Hanif Ramadhan, *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah Islam*, Yogyakarta: Deepublish, 2022, hal. 142.

Strategi ini menanamkan makna spiritual dan motivasi jangka panjang agar santri tidak hanya mengejar hafalan, tetapi juga mendalami makna, mencintai Al-Qur'an, dan hidup bersama nilai-nilainya.

QS. Al-Hijr /15: 9 menjadi fondasi strategi ini:

إِنَّا نَحْنُ نَزَّلْنَا الذِّكْرَ وَإِنَّا لَهُ لَحَافِظُونَ

“Sesungguhnya Kami-lah yang menurunkan Al-Qur'an, dan sesungguhnya Kami benar-benar menjaganya.”

Ayat ini menunjukkan bahwa penghafal Al-Qur'an adalah bagian dari proses penjagaan wahyu, dan tugas tersebut sangat mulia di sisi Allah. Guru perlu menanamkan pemahaman ini secara berkala melalui kisah inspiratif, pembinaan ruhiyah, dan renungan sebelum atau sesudah pelajaran.

Beberapa cara penanaman ruhiyah yang efektif:

- Menyampaikan kisah para sahabat penghafal Al-Qur'an,
- Membaca ayat-ayat tentang keutamaan Al-Qur'an secara rutin,
- Memberi motivasi ruhani ketika santri mulai lelah atau ingin menyerah,
- Menjelaskan manfaat dunia akhirat bagi huffazh (penghafal).

Menurut Siti Mardiyah strategi ini mampu membentuk santri yang memiliki orientasi jangka panjang dan daya tahan belajar tinggi karena merasa bahwa mereka sedang menjalankan amanah besar⁷⁶. Strategi ini dapat disisipkan dalam bentuk kultum harian, forum halaqah, maupun refleksi setelah simaan.

QS. Al-Isra /17: 9 juga memperkuat peran spiritual tahfizh:

...إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ

“Sesungguhnya Al-Qur'an ini memberikan petunjuk kepada (jalan) yang lebih lurus...” (QS. Al-Isra /17: 9).

Dalam Tafsir Al-Misbah, Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini menegaskan fungsi utama Al-Qur'an sebagai petunjuk hidup yang menyeluruh. Kata “يَهْدِي” (memberikan petunjuk) menunjukkan bahwa Al-Qur'an bukan hanya menyampaikan informasi atau ajaran normatif, tetapi benar-benar membimbing manusia secara aktif ke jalan yang paling lurus (*aqwam*), yaitu jalan yang paling adil, paling bijaksana, paling seimbang, dan paling sesuai dengan fitrah manusia.

Menurut Quraish Shihab, jalan yang “*aqwam*” itu mencakup seluruh aspek kehidupan: akidah, ibadah, akhlak, sosial, ekonomi, dan politik. Al-Qur'an tidak sekadar mengarahkan kepada satu sisi dari kehidupan, tetapi membimbing manusia menuju kehidupan yang utuh

⁷⁶ Siti Mardiyah, *Motivasi Religius dalam Tahfizh*, Bandung: Al-Fikrah, 2023, hal.

dan harmonis, dunia dan akhirat. Petunjuk ini tidak bersifat kaku, tetapi adaptif dan relevan sepanjang masa, karena bersumber dari Allah Yang Maha Tahu kondisi dan kebutuhan manusia. Oleh karena itu, siapa yang menjadikan Al-Qur'an sebagai pedoman hidupnya niscaya akan berada di atas jalan yang benar, seimbang, dan terjaga dari penyimpangan.⁷⁷

Ayat ini menyatakan bahwa Al-Qur'an bukan hanya untuk dihafal, tetapi juga untuk memandu langkah hidup. Dengan menyadari hal ini, santri akan lebih menghargai proses menghafal, lebih rendah hati, dan menjadikannya bagian dari perjalanan spiritual.

Menurut Zahra Putri guru yang berhasil menanamkan kesadaran ruhiyah dalam tahfizh cenderung memiliki santri yang lebih fokus, tidak mudah menyerah, dan menjadikan Al-Qur'an sebagai sahabat seumur hidup.⁷⁸

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, guru tahfizh tidak hanya menciptakan suasana kelas yang dinamis dan terarah, tetapi juga memperkuat pencapaian tujuan pembelajaran Al-Qur'an secara menyeluruh. Laila Amalia menyimpulkan bahwa upaya guru dalam mengelola kelas tahfizh merupakan gabungan dari strategi teknis dan pendekatan ruhani, yang tak terpisahkan dalam pendidikan Qur'ani.⁷⁹ Strategi yang tepat akan melahirkan santri yang tidak hanya hafal, tetapi juga mencintai dan mengamalkan Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari.

E. Evaluasi Kinerja Guru Dalam Mengelola Kelas Tahfizh

Evaluasi kinerja guru tahfizh merupakan proses penting dalam menjaga dan meningkatkan mutu pembelajaran Al-Qur'an di pesantren. Evaluasi ini tidak hanya menilai keberhasilan guru dalam mentransfer hafalan, tetapi juga dalam membina adab, spiritualitas, dan hubungan interpersonal dengan santri. Wulandari Zhafira menjelaskan bahwa strategi paling efektif dalam membentuk karakter santri tahfizh adalah keteladanan guru dalam laku harian, bukan hanya dalam pengajaran formal.⁸⁰ Dalam konteks tahfizh, adab guru seringkali menjadi "materi" yang paling kuat tertanam.

⁷⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 8, Jakarta: Lentera Hati, 2004, hal. 13.

⁷⁸ Zahra Putri, *Ruang Kelas Islami dalam Pendidikan Tahfizh*, Bandung: Liris Media, 2023, hal. 122.

⁷⁹ Laila Amalia, *Pengelolaan Berbasis Ruhani dalam Tahfizh*, Jakarta: Nurul Hikmah, 2024, hal. 60.

⁸⁰ Wulandari Zhafira, *Keteladanan sebagai Strategi Pendidikan Karakter*, Bandung: Al-Fikrah Press, 2022, hal. 38.

Menurut Akhmad Sunhaji kinerja guru tahfizh harus dievaluasi secara menyeluruh, mencakup aspek kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan spiritual.⁸¹ Penilaian yang dilakukan secara rutin dan adil akan mendorong guru untuk terus melakukan perbaikan dan inovasi dalam metode pengajaran. Ahmad Maulana Yusuf menyebutkan bahwa guru tahfizh perlu menanamkan nilai tanggung jawab dan istiqamah melalui rutinitas murojaah dan evaluasi harian yang disiplin namun penuh kelembutan.⁸²

Evaluasi kinerja biasanya dilakukan melalui beberapa pendekatan, antara lain:

1. Observasi langsung proses pembelajaran oleh kepala pesantren atau tim pengawas.
2. Penilaian kinerja berdasarkan pencapaian target hafalan santri.
3. Survei kepuasan santri terhadap interaksi dan bimbingan guru.
4. Penilaian sejawat (*peer review*) antar guru tahfizh.
5. Refleksi diri dan pelaporan aktivitas harian/mingguan.⁸³

Nanang Kuswara menyarankan agar evaluasi tidak bersifat menghukum, tetapi bersifat formatif dan membangun.⁸⁴ Evaluasi juga sebaiknya dilaksanakan secara berjenjang, yaitu melalui evaluasi harian oleh kepala kelas, bulanan oleh kepala unit tahfizh, dan evaluasi semester oleh pimpinan pesantren. Sulastri menegaskan bahwa keterlibatan kepala pesantren dalam proses evaluasi akan meningkatkan akuntabilitas dan integritas guru dalam melaksanakan tugasnya.⁸⁵ Kepala pesantren berperan sebagai pembina, bukan hanya sebagai penilai administratif.

Di beberapa pesantren modern, evaluasi kinerja guru mulai dilengkapi dengan sistem digital berupa aplikasi penilaian berbasis indikator tertentu. Hal ini memudahkan pemantauan dan dokumentasi perkembangan guru tahfizh dari waktu ke waktu.⁸⁶

⁸¹ Akhmad Sunhaji, "Evaluasi Komprehensif Kinerja Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022, hal. 83.

⁸² Ahmad Maulana Yusuf, *Murojaah Disiplin dan Karakter Qur'ani*, Jakarta: Pilar Ilmu, 2023, hal. 45.

⁸³ Edy Junaedi, "Model Evaluasi Terpadu untuk Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2021, hal. 84.

⁸⁴ Nanang Kuswara, "Evaluasi Formatif untuk Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2023, hal. 123.

⁸⁵ Sulastri, "Peran Kepala Pesantren dalam Supervisi Guru," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyyah*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2023, hal. 96.

⁸⁶ Wibowo, "Digitalisasi Evaluasi Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 99.

Evaluasi juga harus mempertimbangkan aspek spiritualitas guru. Darwis Hude mengingatkan bahwa guru tahfizh yang menunjukkan sikap konsisten dalam ibadah, sabar, dan ikhlas dalam mengajar, perlu mendapat apresiasi tersendiri meskipun target akademik santrinya belum maksimal.⁸⁷

Kementerian Agama RI telah mengembangkan instrumen evaluasi guru berbasis pendidikan karakter Qur'ani sebagai standar nasional pesantren.⁸⁸ Wibowo mengusulkan adanya forum evaluasi partisipatif, yaitu diskusi terbuka antar guru dan kepala unit guna menyampaikan kendala, capaian, serta solusi bersama.⁸⁹

Syifa Rahmatillah menekankan bahwa strategi motivasi guru harus dikaitkan dengan makna ibadah dan keutamaan hafalan, agar santri tidak hanya disiplin secara teknis, tetapi juga paham tujuan spiritualnya.⁹⁰ Nadya Aulia Hidayat menulis bahwa guru tahfizh perlu menyisipkan nilai-nilai akhlak seperti kejujuran, rendah hati, dan saling menghormati dalam interaksi sehari-hari di kelas.⁹¹ Pendekatan ini memberi ruang pembentukan karakter secara alami.

Fauzan Ridwan menyarankan pembentukan karakter dilakukan melalui pembiasaan positif yang konsisten, serta koreksi yang tidak menjatuhkan, melainkan membimbing.⁹² Zahira Khairani menyebutkan bahwa santri perlu dilibatkan dalam diskusi nilai dan refleksi, agar karakter yang dibentuk bukan hasil paksaan, tetapi kesadaran.⁹³

Dengan adanya evaluasi yang komprehensif, guru tahfizh akan mendapatkan umpan balik yang konstruktif, serta dorongan untuk terus berkembang sebagai pendidik yang unggul dan bertanggung jawab. Andika Febrianto menyimpulkan bahwa strategi pembentukan karakter

⁸⁷ Darwis Hude, "Spiritualitas dalam Evaluasi Guru," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 88.

⁸⁸ Kementerian Agama RI, "Standar Evaluasi Guru Tahfizh Berbasis Karakter Qur'ani," *Buletin Al-Qur'an dan Pendidikan*, Edisi September 2023, hal. 4.

⁸⁹ Wibowo, "Forum Evaluasi Partisipatif di Pesantren," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2022, hal. 79.

⁹⁰ Syifa Rahmatillah, *Motivasi Spiritual dalam Kelas Tahfizh*, Surabaya: Qolbu Press, 2021, hal. 31.

⁹¹ Nadya Aulia Hidayat, *Akhlak dalam Pendidikan Tahfizh*, Yogyakarta: Nurul Hikmah, 2022, hal. 40.

⁹² Fauzan Ridwan, "Pembiasaan Positif dan Pendekatan Korektif," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2023, hal. 55.

⁹³ Zahira Khairani, *Partisipasi Santri dalam Pembentukan Nilai*, Jakarta: Nurani Press, 2024, hal. 61.

dalam kelas tahfizh yang efektif adalah yang mampu menyeimbangkan antara instruksi, keteladanan, dan dialog nilai.⁹⁴

Berdasarkan uraian diatas, evaluasi kinerja guru tahfizh merupakan proses strategis yang tidak hanya menilai kemampuan teknis dalam mengajar hafalan, tetapi juga mencerminkan kualitas spiritual, keteladanan, dan hubungan interpersonal guru dengan santri. Evaluasi yang menyeluruh melalui observasi, refleksi, penilaian sejawat, serta survei santri dilaksanakan secara bertahap dan partisipatif, bertujuan untuk memperkuat kualitas pembelajaran Al-Qur'an dan pembentukan karakter Qur'ani. Evaluasi ini harus bersifat membangun, bukan menghukum, serta melibatkan kepala pesantren sebagai pembina moral dan akademik. Penggunaan teknologi, apresiasi terhadap aspek spiritualitas, dan integrasi nilai-nilai akhlak dalam interaksi harian turut memperkaya efektivitas evaluasi. Dengan demikian, evaluasi yang komprehensif menjadi kunci dalam mewujudkan guru tahfizh yang profesional, inspiratif, dan berintegritas.

F. Peran Kepala Pesantren dalam Manajemen Guru

Kepala pesantren memiliki peran sentral dalam mengelola guru, khususnya guru tahfizh, agar mampu bekerja secara maksimal dan selaras dengan visi pendidikan Islam. Manajemen guru dalam lingkungan pesantren tidak semata administratif, tetapi juga menyentuh dimensi spiritual, pembinaan karakter, dan pengembangan profesionalitas. Zahra Khalilah menyebutkan bahwa guru tahfizh sering menghadapi tantangan berupa fluktuasi semangat santri, terutama dalam menjaga komitmen jangka panjang terhadap hafalan.⁹⁵ Dalam kondisi seperti ini, guru dituntut untuk lebih sabar dan inovatif.

Menurut Akhmad Sunhaji kepemimpinan dalam pesantren harus berorientasi pada pembentukan guru yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga kuat secara ruhani dan keteladanan.⁹⁶ M. Rizky Ardiansyah menjelaskan bahwa keterbatasan waktu akibat beban kerja ganda, seperti menjadi wali asrama sekaligus pengajar, menyulitkan guru tahfizh mengatur kelas secara optimal.⁹⁷

Peran kepala pesantren dalam manajemen guru mencakup beberapa aspek utama:

⁹⁴ Andika Febrianto, *Dialog Nilai dalam Strategi Pendidikan Qur'ani*, Bandung: Lentera Umat, 2021, hal. 49.

⁹⁵ Zahra Khalilah, *Kendala Internal dalam Pendidikan Tahfizh*, Bandung: Nurani Press, 2022, hal. 33

⁹⁶ Akhmad Sunhaji, "Kepemimpinan Transformatif di Pesantren," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022, hal. 59.

1. Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik. Kepala pesantren bertanggung jawab dalam menyusun perencanaan kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan jumlah santri, jenjang kelas, dan target capaian kurikulum tahfizh. Perencanaan ini harus disusun secara proyektif dan fleksibel, memperhitungkan pertumbuhan lembaga dan pengembangan program tahfizh di masa depan. Selain itu, kepala pesantren perlu melakukan pemetaan kompetensi guru yang ada dan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau rekrutmen baru secara berkala.
2. Rekrutmen dan seleksi berbasis karakter. Rekrutmen guru tahfizh tidak hanya menilai kemampuan teknis dalam menghafal dan mengajar Al-Qur'an, tetapi juga mempertimbangkan karakter, akhlak, dan komitmen keislaman. Kepala pesantren harus memastikan proses seleksi dilakukan secara profesional dengan memperhatikan kecocokan antara visi pribadi calon guru dengan nilai-nilai lembaga. Wawancara karakter, simulasi mengajar, dan tes spiritualitas bisa menjadi bagian dari proses seleksi yang holistik. Hal ini penting untuk menjamin bahwa guru tahfizh benar-benar siap menjadi pendidik dan pembina akhlak bagi santri.
3. Pembinaan spiritual dan akademik. Setelah perekrutan, kepala pesantren wajib memastikan adanya program pembinaan berkelanjutan bagi para guru. Pembinaan ini mencakup aspek spiritual, seperti halaqah rutin, dzikir bersama, atau penguatan ruhiyah, serta aspek akademik, seperti pelatihan metode tahfizh, strategi pengelolaan kelas, dan penggunaan teknologi pembelajaran. Kepala pesantren berperan sebagai pembina utama yang memberi keteladanan, semangat, dan arahan kepada para guru untuk terus berkembang secara utuh sebagai pendidik Qur'ani.
4. Evaluasi dan supervisi berkelanjutan. Kepala pesantren juga berperan dalam melaksanakan supervisi akademik dan evaluasi kinerja guru secara berkala. Evaluasi ini tidak bersifat menghukum, melainkan sebagai bentuk pembinaan dan pemetaan untuk peningkatan kualitas guru. Melalui supervisi kelas, observasi langsung, dan forum diskusi, kepala pesantren dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, serta merancang intervensi perbaikan yang sesuai. Evaluasi juga menjadi alat untuk mengukur ketercapaian visi pendidikan dan kesesuaian antara praktik mengajar dengan misi lembaga.
5. Peningkatan kesejahteraan dan motivasi guru. Kesejahteraan guru merupakan fondasi penting dalam menjaga semangat, loyalitas, dan kualitas kinerja. Kepala pesantren memiliki tanggung jawab dalam memastikan guru mendapatkan hak-hak finansial yang layak, fasilitas kerja yang memadai, serta ruang apresiasi terhadap pencapaian

mereka. Selain insentif material, motivasi guru juga dapat ditingkatkan melalui bentuk penghargaan non-materi seperti penghormatan sosial, kesempatan studi lanjut, atau keterlibatan dalam perumusan kebijakan pendidikan. Dengan demikian, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus mempersembahkan yang terbaik bagi santri dan lembaga.

Dengan menjalankan lima aspek ini secara konsisten dan proporsional, kepala pesantren mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, sehat, dan penuh semangat kebersamaan. Manajemen guru yang baik adalah kunci dalam membentuk sistem tahfizh yang unggul dan berkelanjutan, serta menghasilkan santri yang tidak hanya hafal Al-Qur'an, tetapi juga hidup dalam cahaya nilai-nilainya.

Nanang Kuswara menjelaskan bahwa kepala pesantren yang aktif melakukan monitoring dan dialog dengan para guru cenderung lebih berhasil dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif.⁹⁸

Di beberapa pesantren modern, kepala lembaga secara langsung menyusun kurikulum pembinaan guru tahfizh, termasuk pembagian beban kerja, jadwal supervisi, dan program peningkatan kompetensi.⁹⁹ Peran ini memperkuat posisi kepala pesantren tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai pembina dan pemimpin moral.

Sulastris menyatakan bahwa keterlibatan aktif pimpinan pesantren dalam kegiatan harian guru, seperti ikut memantau sima'an atau halaqah memberi dampak psikologis positif bagi para guru.¹⁰⁰ Mereka merasa dihargai dan didampingi, bukan diawasi semata. Kepala pesantren juga memiliki tanggung jawab dalam menjaga semangat kolektif antar-guru. Wibowo menekankan pentingnya peran pimpinan sebagai fasilitator komunikasi dan penyelesaian konflik internal yang mungkin muncul antar tenaga pendidik.¹⁰¹

Dalam konteks pembinaan spiritual, peran kepala pesantren sangat vital. Edy Junaedi menyebut bahwa kepala pesantren seringkali menjadi "model ideal" bagi guru tahfizh, karena karakter dan adabnya menjadi acuan dalam proses transformasi nilai-nilai Qur'ani.¹⁰²

⁹⁸ Nanang Kuswara, "Kepala Pesantren dan Strategi Supervisi Guru," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2023, hal. 120.

⁹⁹ Rahman, "Perencanaan Beban Kerja Guru di Lembaga Tahfizh," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 110.

¹⁰⁰ Sulastris, "Interaksi Kepala Pesantren dan Guru dalam Kegiatan Harian," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyyah*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2023, hal. 105.

¹⁰¹ Wibowo, "Manajemen Konflik Antar Guru di Pesantren," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2022, hal. 82.

¹⁰² Edy Junaedi, "Kepemimpinan Karismatik dalam Pesantren Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2021, hal. 88.

Kementerian Agama RI menegaskan pentingnya fungsi kepala pesantren dalam menciptakan sistem manajemen berbasis nilai, bukan sekadar kinerja.¹⁰³ Kepala pesantren dituntut menjadi pemimpin yang memberi teladan, membangun budaya organisasi Islami, dan mengembangkan sistem pembinaan yang humanis dan transformatif. Darwis Hude menambahkan bahwa kepala pesantren sebaiknya tidak hanya memimpin secara struktural, tetapi juga berperan sebagai mentor dan sahabat dalam proses pendidikan¹⁰⁴. Kepemimpinan yang partisipatif ini terbukti lebih diterima dan berdampak dalam jangka panjang.

M. Rizky Ardiansyah menjelaskan bahwa keterbatasan waktu akibat beban kerja ganda, seperti menjadi wali asrama sekaligus pengajar, menyulitkan guru tahfizh mengatur kelas secara optimal.¹⁰⁵ Dewi Anggun Pratiwi menekankan bahwa menjaga disiplin kelas tahfizh menjadi tantangan ketika santri memiliki latar belakang hafalan dan karakter yang sangat beragam.¹⁰⁶ Kondisi ini menuntut guru memiliki kecakapan adaptif.

Lailatul Fitriyani menyatakan bahwa keterbatasan ruang kelas, alat bantu hafalan, dan ketenangan lingkungan kerap mengganggu fokus guru dan santri saat pembelajaran berlangsung.¹⁰⁷ Huda Asy Syifa menulis bahwa tantangan besar lain adalah minimnya program pembinaan berkala bagi guru tahfizh, sehingga mereka merasa stagnan dan tidak berkembang secara profesional.¹⁰⁸ Fadlan Mahfudz menyebutkan bahwa kelelahan emosional juga menjadi tantangan tersendiri bagi guru tahfizh, terutama ketika beban mengajar tidak sebanding dengan apresiasi yang diterima.¹⁰⁹

Rahmah Aulia Zahira menyimpulkan bahwa tantangan-tantangan dalam pengelolaan kelas tahfizh harus dijawab dengan kebijakan lembaga yang responsif dan empatik terhadap realitas guru.¹¹⁰ Made Sahu menyarankan agar kepala pesantren membentuk tim khusus pengembangan SDM guru, agar fungsi manajerial berjalan efisien dan

¹⁰³ Kementerian Agama RI, "Pedoman Kepemimpinan Pesantren Berbasis Nilai," *Buletin Al-Qur'an dan Pendidikan*, Edisi Juli 2023, hal. 3.

¹⁰⁴ Darwis Hude, "Kepemimpinan Humanis di Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 85.

¹⁰⁵ M. Rizky Ardiansyah, *Manajemen Waktu Guru Tahfizh di Pesantren*, Jakarta: Pilar Ilmu, 2023, hal. 42.

¹⁰⁶ Dewi Anggun Pratiwi, *Disiplin dan Dinamika Santri dalam Tahfizh*, Yogyakarta: Qolbu Press, 2021, hal. 36.

¹⁰⁷ Lailatul Fitriyani, *Fasilitas dan Lingkungan Belajar Tahfizh*, Surabaya: Al-Fikrah Press, 2022, hal. 50.

¹⁰⁸ Huda Asy Syifa, "Minimnya Pembinaan Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2024, hal. 28.

¹⁰⁹ Fadlan Mahfudz, *Kesejahteraan Psikologis Guru Qur'ani*, Malang: Lentera Umat, 2023, hal. 47.

¹¹⁰ Rahmah Aulia Zahira, *Kebijakan Empatik untuk Guru Tahfizh*, Jakarta: Nurul Hikmah, 2021, hal. 38.

tidak bergantung pada satu orang saja.¹¹¹ Dengan peran yang proaktif, kepala pesantren dapat menjadi penggerak utama dalam mewujudkan guru tahfizh yang unggul, berdedikasi, dan istiqamah.

Berdasarkan uraian diatas peran kepala pesantren dalam manajemen guru tahfizh sangatlah krusial, karena tidak hanya menyangkut aspek administratif, tetapi juga pembinaan spiritual, pengembangan kompetensi, dan pemberdayaan guru secara holistik. Kepala pesantren dituntut menjadi pemimpin yang teladan, fasilitator yang solutif, dan pembina yang empatik terhadap berbagai tantangan yang dihadapi guru, seperti beban kerja ganda, keterbatasan sarana, dan kelelahan emosional. Dengan kepemimpinan yang partisipatif, sistematis, dan berbasis nilai, kepala pesantren mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis dan mendukung peningkatan kualitas guru tahfizh secara berkelanjutan.

¹¹¹ Made Sahu, "Strategi Pengembangan SDM Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam Progresif*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 118.

BAB IV

IMPLEMENTASI MANAJEMEN GURU TAHFIZH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PENGELOLAAN KELAS TAHFIDZ DI PONDOK PESANTREN AL-HAYAH

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Letak Geografis

Pondok Pesantren Al-Hayah berada di wilayah strategis yang mudah dijangkau, tepatnya di Jl. Ciliwung No. 81, RT 006 RW 008, Kelurahan Cililitan, Kecamatan Kramatjati, Kota Administrasi Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta. Pesantren ini telah terakreditasi A dengan nomor NSPP 51033175008 dan dapat dihubungi melalui nomor telepon atau HP di 0821-8000-6981. Lokasinya yang berada di kawasan perkotaan memudahkan akses bagi santri dan masyarakat sekitar dalam menjangkau berbagai fasilitas pendidikan dan kebutuhan lainnya.

2. Sejarah Pondok Pesantren Al-Hayah¹

Berinteraksi bersama Al-Qur'an dengan seluruh tahapannya merupakan kebutuhan mutlak yang tidak berhenti sepanjang masalah kehidupan masih ada karena tabiat alam membutuhkan solusi untuk berkembang. Interaksi dengan Al-Qur'an juga bukan hanya sebatas fisik, Al-Qur'an tidak dihadirkan sebatas teks yang hanya dibaca, dihafal, ditafsirkan, dipelajari baik dari segi hukum hingga sastra, dan bukan sekedar tanggung jawab syar'i saja yang selalu berhitung-hitungan dengan pahala. Namun lebih dari pada itu, berinteraksi dengan

¹ Dokumen Pondok Pesantren Al-Hayah Jakarta Timur, pada tanggal 11-05-2025.

Al-Qur'an mempunyai tanggung jawab universal yang merasuk sebagai tindakan, pikiran dan nafas yang akan memberikan pengaruh yang luar biasa kepada diri, lingkungan dan masyarakatnya.

Generasi sahabat adalah generasi Islam terbaik sepanjang masa. Dibawah bimbingan Rasulullah SAW, mereka mengamalkan islam secara sempurna sehingga lahirlah peradaban Islam yang utama. Suatu peradaban yang banyak memberi manfaat bagi kehidupan manusia dan bertahan di pentas sejarah dunia berabad-abad sebelum akhirnya surut. Jauhnya umat dari warisan Rasulullah SAW yang telah membuatnya terpuruk saat ini. Dengan kembali kepada Al-Qur'an secara teguh, menjadikannya sumber inspirasi, maka problematika umat sekarang akan terjawab guna melahirkan kembali generasi Islam terbaik.

Dari pemikiran tersebut dan sebagai tanggung jawab terhadap Al-Qur'an dan Sunnah maka pengurus Yayasan Al-Hayah Hayatuna menggulirkan sebuah program menghafal Al-Qur'an pada awal bulan juni 2008 yang diberi nama Lembaga Tahfizh Al-Qur'an (LTQ) Al-Hayah dengan model semi pesantren dimana santri bertempat tinggal dan belajar di sebuah ruangan majelis milik pembina Yayasan dengan kondisi yang sangat sederhana. Awalnya program ini diikuti oleh 10 (sepuluh) orang santri yang berasal dari daerah Jawa Tengah dengan dibimbing langsung oleh seorang hafizh Al-Qur'an dan seorang pengasuh yang hafizh Al-Qur'an.

Setelah berjalan sekian waktu dengan berbagai macam fenomena yang mewarnainya, atas izin Allah jumlah santri dan pembimbing kian bertambah dan kegiatan pun kian beragam, lantas kemudian pada awal bulan Maret 2012 pengurus Yayasan bersama pengasuh bersepakat untuk mengubah nama Lembaga ini menjadi Pesantren Tahfizh dan Dirosat Al-Qur'an (PTDQ) Al-Hayah. Kemudian mendapat legalitas izin operasional dari kementerian agama pada tahun 2020 maka dinamakanlah Pondok Pesantren Al- Hayah.

Melalui program ini diharapkan akan lahir dai-daiyah yang hafal Al-Qur'an di setiap desa atau kelurahan, muncul para pengusaha yang hafal Al-Qur'an di setiap kabupaten atau kota, lahir para ulama yang berkompeten. Pondok Pesantren Al Hayah memiliki target :

- a. 83.763 hafizh/hafizhah yang tersebar di setiap desa/kelurahan.
- b. 7.277 hafizh/hafizhah yang tersebar di setiap kecamatan.
- c. 514 Pengusaha hafizh/hafizhah yang tersebar di setiap kota/kabupaten.

3. Visi Misi Pondok Pesantren Al-Hayah²

Visi

“Menjadi Lembaga Pembinaan Al-Qur’an dan Dakwah Islam Rujukan”

Misi

- a. Menyelenggarakan Pendidikan dakwah Islam dan Al-Qur’an yang nyaman, berkualitas serta mampu menjadi panutan masyarakat dan rujukan bagi Lembaga Pendidikan lain.
- b. Mencetak generasi penerus negeri yang memiliki karakteristik pemimpin Islam yang dapat berkontribusi kepada masyarakat, agama dan negara.
- c. Membina generasi muda bangsa agar mampu membaca, menghafal, memahami, beribadah dan berperilaku sesuai dengan Al-Qur’an dan As-Sunnah serta mampu mendakwahnya kepada seluruh lapisan masyarakat.
- d. Mengembangkan potensi generasi muda berdasarkan bakat dan minatnya sehingga dapat memanfaatkan potensi tersebut untuk kemajuan bangsa Indonesia.
- e. Menciptakan Lembaga pembinaan Al-Qur’an dan dakwah Islam

4. Program Kerja Pondok Pesantren Al-Hayah

Pondok Pesantren Al-Hayah merupakan lembaga pendidikan berbasis Al-Qur’an yang memiliki program kerja komprehensif dan terintegrasi, guna mencetak generasi penghafal Al-Qur’an yang berkarakter, mandiri, dan siap berkiprah di tengah masyarakat. Program kerja pondok dirancang secara sistematis, meliputi aspek pendidikan inti, pendukung, serta pengembangan potensi diri santri.

Program unggulan pondok meliputi Tahfizh Al-Qur’an 30 Juz, pembinaan kewirausahaan (*entrepreneurship*), kepemimpinan (*leadership*), penguatan karakter santri, serta pelatihan keterampilan hidup (*life skill*). Setiap santri dibimbing untuk memiliki hafalan Al-Qur’an yang kokoh (*mutqin*), akhlak yang luhur, serta kemampuan beradaptasi dan berkarya di tengah masyarakat. Kurikulum yang diterapkan mencakup pembelajaran Al-Qur’an (tahfizh, tahsin, tilawah, sima’an), kajian kitab kuning, pembelajaran bahasa Arab dan Inggris dasar, serta pelatihan keterampilan seperti bekam, wirausaha, dan public speaking.

Program pendidikan terbagi ke dalam beberapa jenis, antara lain: program reguler (1–3 tahun), program eksekutif (2–6 bulan), program

² Dokumen Pondok Pesantren Al-Hayah Jakarta Timur, pada tanggal 11-05-2025.

beasiswa keahlian (2–3 tahun), program RTA/kesetaraan (setara SD/SMP), program online/monitoring, halfday tahfizh, serta program liburan mukim. Selain itu, pondok juga membuka layanan tahfizh bagi kelompok usia khusus, seperti bayi dan lansia, melalui program sima'an dan halaqah harian.

a. Program Eksekutif

Program Eksekutif adalah program Pondok Pesantren Al-Hayah yang diperuntukkan bagi putra/putri usia SD/ sederajat sampai usia lansia yang ingin menghafal Al-Qur'an 30 juz atau melancarkan hafalan dalam tempo 2 bulan sampai 6 bulan.

Profil lulusan Santri program eksekutif :

- 1) Menyelesaikan hafalan/Setoran 30 juz (ziyadah) dan muroja'ah hingga kokoh hafalan (mutqin) 10 mengenal kitab b-30 juz.
- 2) Menjadi pribadi muslim yang baik
- 3) Memiliki jiwa kepemimpinan dan sosial entrepreneurship
- 4) Mampu mengkhataamkan Al-Qur'an sebanyak 10-28 kali bacaan Al-Qur'an

b. Program Reguler

Program Reguler adalah program Pondok Pesantren Al-Hayah yang diperuntukkan bagi putra/putri usia 15 tahun keatas dengan masa pendidikan selama 1 tahun, dan 3 tahun bagi yang belum memiliki Ijazah bisa mendapatkan Ijazah Formal setara SMA

Profil lulusan Santri program reguler :

- 1) Menyelesaikan hafalan/Setoran 30 juz (ziyadah) dan muroja'ah hingga kokoh hafalan minimal (mutqin) 5-7 juz
- 2) Menjadi pribadi muslim yang baik
- 3) Berkomunikasi dan menulis bahasa Arab dan Bahasa Inggris dasar.
- 4) Memiliki jiwa kepemimpinan
- 5) Mengenal kitab kuning*
- 6) Mampu mengkhataamkan Al-Qur'an sebanyak 72 kali bacaan Al-Qur'an

c. Program RTA / Kesetaraan Wustha

Program RTA adalah program Pondok Pesantren Al-Hayah yang diperuntukkan bagi putra/putri usia SD dan SMP yang ingin menghafal 30 juz Al Quran dengan masa pembelajaran wajib 1 tahun, dan 3 tahun bagi yang belum memiliki Ijazah bisa mendapatkan Ijazah Formal setara SD dan SMP

Profil Lulusan Santri Program RTA/Kesetaraan Wustha:

- 1) Fasih Membaca Al-Qur'an
 - 2) Sertifikat/Syahadah
 - 3) Menyelesaikan hafalan/Setoran perdana 30 juz (ziyadah) dan muroja'ah hingga kokoh hafalan (mutqin) 5-10 juz
 - 4) Menjadi pribadi muslim yang baik
 - 5) Mampu berkomunikasi dan menulis bahasa Arab dan Bahasa Inggris
 - 6) Memiliki jiwa kepemimpinan dan sosial entrepreneurship
 - 7) Mengenal kitab kuning
 - 8) Mampu mengkhataamkan 72-122 kali Khatam
- d. Program Beasiswa Keahlian

Program Beasiswa Keahlian adalah program Pondok Pesantren Al-Hayah yang diperuntukkan bagi putra/putri usia minimal 17 tahun yang ingin menghafal 30 juz Al-Qur'an serta mendapatkan bimbingan life skill/keahlian selama 2 Tahun, dan 3 tahun bagi yang belum memiliki Ijazah bisa mendapatkan Ijazah Formal setara SMA. (Fokus Pendidikan tanpa bimbingan life skill selama 1 semester pertama/6 Bulan).

Profil lulusan Santri program Beasiswa Keahlian:

- 1) Menyelesaikan hafalan/Setoran perdana 30 juz (ziyadah) dan muroja'ah hingga kokoh hafalan (mutqin) 10 juz
 - 2) Menjadi pribadi muslim yang baik
 - 3) Berkomunikasi dan menulis bahasa Arab dan Bahasa Inggris dasar.
 - 4) Mampu mengimplementasi kepemimpinan dan sosial entrepreneurship
 - 5) Mengenal kitab kuning
 - 6) Mampu mengkhataamkan alquran 122 Kali Khatam membaca Al-Qur'an
 - 7) Pengenalan Qira'ah Sab'ah
- e. Program Mahasantri

Program Mahasantri adalah program Pondok Pesantren Al-Hayah yang diperuntukkan bagi Mahasantri STAI Al Hayah yang ingin menghafal 30 juz Al-Qur'an sekaligus mengenyam pendidikan tinggi formal.

5. Program Monitoring / Online

Program Monitoring atau Online adalah program Pondok Pesantren Al-Hayah yang diperuntukkan bagi santri yang ingin menghafal 30 juz Al-Qur'an tetapi memiliki kendala akses untuk menghafal secara offline di lingkungan pesantren.

6. Program Tahfizh Halfday

Program Tahfizh Halfday adalah program Pondok Pesantren Al-Hayah yang diperuntukkan bagi santri yang ingin menghafal intensif setiap hari di Pondok Pesantren Al Hayah dengan jam yang fleksibel selama 4 jam setiap hari.

7. Program Liburan Mukim / PP

Program Liburan adalah program Pondok Pesantren Al-Hayah yang diperuntukkan bagi santri yang ingin menghafal saat liburan sekolah atau kuliah dengan durasi minimal 1 hari. Santri dapat memilih akan mengambil program liburan mukim (asrama) maupun PP (pulang-pergi).

8. Program Tahfizh Bayi

Program Tahfizh Bayi adalah program Pondok Pesantren Al-Hayah yang diperuntukkan bagi santri bayi atau balita dengan mengikuti sima'an pagi bersama KH. DR. Ali Akhmadi, MA, alhafizh.

9. Program Tahfizh Lansia

Program Tahfizh Lansia adalah program Pondok Pesantren Al-Hayah yang diperuntukkan bagi santri yang berusia 50-70 tahun dengan menghafal di lingkungan Pondok Pesantren.

Pelaksanaan kegiatan santri berlangsung dalam skema harian, pekanan, bulanan, semesteran, dan tahunan. Kegiatan harian mencakup shalat berjamaah, halaqah tahfizh dalam 5 sesi, tilawah intensif, piket kebersihan, serta pembinaan akhlak. Kegiatan pekanan mencakup tasmi' Al-Qur'an, muhadharah, mentoring, dan menyapa masyarakat. Setiap bulan dilaksanakan mabit, donor darah, dan tahfizh outdoor. Secara berkala tiap semester diadakan ujian tahfizh dan pembelajaran, serta kunjungan (jaulah) ke pesantren Al-Qur'an lain. Adapun kegiatan tahunan meliputi wisuda akbar 30 Juz, tarhib Ramadhan, i'tikaf, peringatan hari besar Islam dan nasional, serta rihlah bersama

Jadwal Harian Pondok Pesantren Al-Hayah³

Waktu	Kegiatan	Tempat
03.45-04.15	Qiyamul Lail berjamaah 2 Rakaat, Muraja'ah Jama'i setengah halaman perhari Juz 30	Mushalla PP Al Hayah / Aula Akhwat

³ Dokumen Pondok Pesantren Al-Hayah Jakarta Timur, pada tanggal 11-05-2025.

04.30-05.00	Shalat Subuh Berjama'ah, almatsurat, As Sajdah	Mushalla PP Al Hayah
05.00-06.30	Apel Pagi, Mufrodat & Vocabulary, Halaqoh 1 (Sima'an, Tilawah)	Mushalla PP Al Hayah
07.00-07.45	Piket Kebersihan Kamar & Asrama, Makan	Asrama/R. Makan
08.00-10.30	Halaqoh 2 (Shalat Dhuha, Ziyadah, Muroja'ah)	Mushalla PP Al Hayah
10.30-12.00	Qailullah	Asrama
12.00-12.30	Shalat Zuhur Berjama'ah, Ar Rahman	Musholah, Aula Akhwat
12.30-13.00	Makan Siang	R. Makan
13.30-15.00	Halaqoh 3 (Tahsin, Muraja'ah, Tilawah)	Musholah, Aula Akhwat
15.00-15.45	Shalat Ashar berjamaah, Al-Matsurat, Al Waqiah	Mushalla PP Al Hayah
15.45-17.00	Halaqoh 4 (Ziyadah)	Mushalla PP Al Hayah
17.00-17.50	Makan	R, Makan
17.50-18.30	Shalat Maghrib berjama'ah, Qs. al Fath	Musholah, Aula Akhwat
18.30-19.15	Pembelajaran Tajwid/ Yasinan/Alkahf	Musholah PP Al-Hayah
19.15-19.45	Shalat Isya berjama'ah, Akhir awal Juz	Musholah, Aula Akhwat
19.45-21.00	Halaqoh 5 (Ziyadah)	Musholah, Aula Akhwat
21.00-21.15	Qobla Naum, Al Mulk	Musholah, Aula Akhwat
21.15-03.30	Tidur	-

Jadwal Tahunan Pondok Pesantren Al-Hayah⁴

Jenis Agenda	Waktu	Nama Kegiatan
Pekanan/Bulanan	Setiap Jum'at	Sholat Tahajjud Berjama'ah
Pekanan/Bulanan	Sabtu Malam	Muhadharah Pekan 1 & 3
Pekanan/Bulanan	Sabtu Pagi	Ngaji Kitab: Adabul Alim Wal Mutaalim
Pekanan/Bulanan	Sabtu Pagi	Ngaji Kitab: Al-Qur'an Hadits
Pekanan/Bulanan	Sabtu Pagi	Ngaji Kitab: Bahasa Arab
Pekanan/Bulanan	Sabtu Pagi	Ngaji Kitab: Fiqh
Pekanan/Bulanan	Sabtu Pagi	Tasmi' Pekanan
Pekanan/Bulanan	Sabtu Akhir Bulan	Tasmi' Bulanan
Pekanan/Bulanan	Ahad Pagi	Senam
Pekanan/Bulanan	Ahad Pagi	Kerja Bakti Asrama Akhwat
Pekanan/Bulanan	Ahad Malam	Kerja Bakti Asrama Ikhwan
Pekanan/Bulanan	Sabtu Pekan Ke-2 & 4	Pelatihan Lifeskill/Ekskul
Pekanan/Bulanan	Sebulan Sekali	Mentoring
Pekanan/Bulanan	Sabtu Ramadhan	Bersih Mushola & Menyapa Masyarakat
Pekanan/Bulanan	3 Bulan Sekali	Tahfizh Outdoor
Pekanan/Bulanan	3 Bulan Sekali	Donor Darah
Pekanan/Bulanan	3 Waktu Strategis	Super Tahfizh
Semester	6 Bulan Sekali	Mabit (Qobla Naum 2 Juz)
Semester	Setiap Akhir Semester	Ujian Semester
Semester	Akhir Semester	Pembagian Rapor
Semester	Akhir Tahun Ajaran	Ujian Kelulusan Ulya

⁴ Dokumen Pondok Pesantren Al-Hayah Jakarta Timur, pada tanggal 11-05-2025.

Semester	Akhir Tahun Ajaran	Ujian Kelulusan Wustha
Semester	Des-Jan / Jun-Jul	Libur Semester
Semester	Awal Tahun Ajaran	Awal Masuk
Tahunan		Pelatihan Tajhizul Mayyit
Tahunan		Tahun Baru Hijriyah
Tahunan	17 Agustus 2024	Memeriahkan Hut Ri
Tahunan		Maulid Nabi Saw
Tahunan		Anbk Wustha
Tahunan		Anbk Ulya
Tahunan	22 Oktober	Hari Santri Nasional
Tahunan	10 November	Hari Pahlawan Nasional
Tahunan	25 November	Hari Guru Nasional
Tahunan	27 Januari 2025	Isra Mi'raj: Kegiatan Latihan Cerdas Cermat (Lcc) Dan Syarhil Quran Tentang Sirah Nabawiyah
Tahunan	01 Februari 2025	Tahfizh Outdoor
Tahunan	26 Februari 2025	Parenting Untuk Ortu - Tarhib Ramadhan
Tahunan	2-3 Maret 2025	Lomba Tahfizh Nasional Dan Bukber
Tahunan	04 Maret 2025	Berbagi Takjil
Tahunan	07 Maret 2025	Bukber Akbar
Tahunan	24 Maret 2025	Libur Ramadhan - Praktik Dai-Yah Di Masyarakat
Tahunan	21-30 Maret 2025	I'tikaf
Tahunan	14 April 2025	Aktif Kbm
Tahunan	21 April - 20 Juni 2025	Super Tahfizh
Tahunan	14-17 April 2025	Ujian Kelulusan Ulya (Kelas Akhir)

Tahunan	28 April-1 Mei 2025	Ujian Kelulusan Wustha (Kelas Akhir)
Tahunan	26-30 Mei 2025	Ujian Pkpps
Tahunan	06-9/06/2025	Idul Qurban
Tahunan	13-14 Juni 2025	Ujian Pesantren
Tahunan	17 Juni 2025	Pengambilan Rapor
Tahunan	25 Juni 2025	Wisuda Akbar

Untuk mendukung kelancaran program, pondok juga mengembangkan unit-unit strategis seperti Al-Hayah Sport Club, Al-Hayah Store, Unit Kesehatan Santri (UKS), serta divisi litbang dan dokumentasi. Di bidang teknologi, Pondok Pesantren Al-Hayah menerapkan aplikasi digital untuk pemantauan hafalan dan sistem pelaporan orang tua secara daring. Digitalisasi ini turut memfasilitasi program tahfizh online bagi santri luar daerah.

10. Sistem Pengembangan Program Tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah

Pondok Pesantren Al-Hayah menerapkan sistem pengembangan program tahfizh Al-Qur'an yang dirancang secara terstruktur, bertahap, dan terukur, dengan orientasi pada pencapaian hafalan yang mutqin serta pembentukan karakter Qur'ani. Sistem ini tidak hanya berfokus pada capaian kuantitatif berupa hafalan 30 Juz, tetapi juga pada pembinaan aspek afektif dan psikomotorik santri melalui penanaman nilai-nilai adab, kedisiplinan, serta penguatan keterampilan hidup (*life skill*).

Pengembangan program tahfizh dimulai dari tahapan orientasi, yang dilaksanakan selama satu bulan. Pada fase ini, santri diberikan penguatan motivasi, pembiasaan tilawah intensif, serta pengenalan terhadap sistem pendidikan pesantren. Tilawah selama masa ini ditargetkan sebanyak 10–15 kali khatam dalam satu bulan, sebagai upaya pembiasaan dan pendekatan emosional dengan Al-Qur'an. Selanjutnya, santri memasuki masa belajar intensif, yang terbagi ke dalam dua fase utama, yaitu pra-tahfizh dan tahfizh lanjutan. Pada fase pra-tahfizh (3 bulan), santri mulai menyetorkan hafalan dengan target harian minimal 3,5 lembar serta mulai mengulang hafalan (*muroja'ah*) dan melakukan tilawah berkala.

Dalam rangka mencapai target lulusan tahfizh yang berkualitas, Pondok Pesantren Al-Hayah menetapkan kurikulum pembinaan santri yang sistematis dan bertahap. Program ini terbagi ke dalam beberapa fase dengan fokus yang berbeda, mencakup aspek hafalan, pembinaan

karakter, peningkatan bacaan, dan pengembangan keahlian. Berikut ini merupakan uraian lengkap setiap tahapannya:

a. Masa Orientasi Santri (Durasi: 1 Bulan)

Masa ini merupakan fase pengenalan dan adaptasi santri terhadap lingkungan pesantren, sistem pembelajaran, serta tata tertib yang berlaku. Adapun kegiatan dalam masa ini meliputi:

- 1) Kelulusan Administrasi: Pemeriksaan kelengkapan dokumen dan syarat administratif sebagai santri resmi PP Al-Hayah.
- 2) Intensif Tilawah Al-Qur'an: Santri diwajibkan membaca Al-Qur'an secara berkelanjutan dengan target khatam setiap 2–3 hari sekali, sehingga dalam satu bulan diharapkan mencapai 10–15 kali khatam.
- 3) Program Tahsin: Perbaikan bacaan Al-Qur'an secara menyeluruh dilakukan dalam rentang waktu 1 hingga 6 bulan, tergantung tingkat kemampuan awal santri.
- 4) Partisipasi Aktif: Santri mengikuti seluruh kegiatan yang diarahkan oleh pengasuh atau pembimbing sebagai bagian dari pembentukan karakter dan kedisiplinan.
- 5) Penandatanganan MoU atau Kontrak Belajar: Komitmen resmi sebagai santri PP Al-Hayah untuk mengikuti seluruh ketentuan dan program yang telah disusun oleh lembaga.

b. Masa Belajar Intensif Reguler (Durasi: 1 Tahun)

Fase ini terbagi menjadi dua subfase, yaitu pra-tahfizh dan tahfizh lanjutan, dengan rincian sebagai berikut:

1) Pra Tahfizh (3 Bulan)

Fase awal intensif hafalan dengan penguatan tahsin dan tilawah:

- a) Menyetorkan hafalan harian sebanyak 7 halaman (3,5 lembar).
- b) Tilawah Al-Qur'an dilakukan secara rutin hingga 6 hari sekali khatam, serta tetap mengikuti program tahsin.
- c) Menyetorkan hafalan muraja'ah sebanyak $\frac{1}{2}$ halaman per hari, dengan target 2,5 halaman per pekan.
- d) Tasmi' hafalan sebanyak 5 lembar setiap akhir bulan sebagai evaluasi kemajuan.
- e) Ujian semester pertama dilaksanakan pada bulan ke-5 dengan bentuk tasmi' 3 juz dan sambung ayat.

2) Tahfizh Lanjutan (8 Bulan)

Fase pendalaman dan penyempurnaan hafalan dengan intensitas tinggi:

- a) Tilawah Al-Qur'an 10 kali khatam dalam 10 hari berturut-turut.

- b) Setoran muraja'ah 1 halaman per hari, menggunakan metode Tahmil (membawa setoran sebelumnya).
 - c) Tasmi' hafalan setiap akhir pekan sebanyak 5 halaman.
 - d) Tasmi' bulanan dengan target 1 juz.
 - e) Program tahsin intensif 5 halaman per hari.
 - f) Target tilawah harian mencapai 5 juz.
 - g) Keterlibatan penuh dalam kegiatan pesantren yang diarahkan oleh pengasuh atau pembimbing.
 - h) Ujian akhir sebelum wisuda meliputi:
 - i) Tasmi' surat-surat pilihan bil ghaib.
 - j) Tasmi' per juz bil ghaib.
 - k) Tasmi' per 7, 10, 15, hingga 30 juz bil ghaib.
- c. Masa Belajar Intensif Eksekutif (Durasi: 2–6 Bulan)

Program ini dirancang bagi santri dengan waktu terbatas namun berkomitmen tinggi:

- 1) Tahsin langsung bersama Dr. KH. Ali Akhmadi, MA al-Hafizh di PP Al-Hayah Pusat.
 - 2) Setoran hafalan harian minimal 2,5 lembar.
 - 3) Tilawah Al-Qur'an dengan target khatam setiap 5 hari sekali, sehingga selama masa belajar intensif mencapai minimal 12 kali khatam.
 - 4) Keterlibatan aktif dalam kegiatan pembinaan yang diarahkan oleh pengasuh atau pembimbing.
- d. Masa Pengembangan Keahlian Santri

Tahapan ini bertujuan membentuk santri yang tidak hanya hafal Al-Qur'an, tetapi juga memiliki kompetensi tambahan sebagai bekal kehidupan dan pengabdian:

- 1) Program Life Skill:
 - a) Tahun pertama: kegiatan keterampilan selama 5 jam per hari.
 - b) Tahun kedua: peningkatan durasi menjadi 6 jam per hari.
- 2) Setoran ulang hafalan (muraja'ah) harian sebanyak 1 halaman, tetap menggunakan metode Tahmil.
 - a) Tasmi' bulanan sebanyak 1 juz.
 - b) Ujian semester di akhir bulan ke-5 dengan bentuk tasmi' 5 juz dan sambung ayat.
 - c) Target tilawah adalah khatam 30 juz setiap 5 hari sekali.
 - d) Santri disiapkan untuk berkhidmah di seluruh cabang atau mitra PP Al-Hayah sesuai penugasan dari pengasuh.
 - e) Komitmen dalam mengikuti arahan pembimbing dan pengasuh dalam pengembangan diri dan tanggung jawab sosial.

Dengan struktur pembinaan yang komprehensif dan bertingkat ini, diharapkan santri PP Al-Hayah tidak hanya unggul dalam hafalan Al-Qur'an, tetapi juga tangguh secara akhlak, spiritual, serta siap terjun mengabdikan kepada masyarakat. Program ini mencerminkan dedikasi lembaga dalam mencetak generasi Qur'ani yang unggul, profesional, dan berdaya guna.

Fase tahfizh lanjutan mencakup target peningkatan jumlah hafalan (ziyadah) dan penguatan hafalan lama (muroja'ah) dengan sistem setoran, tasmi', serta tilawah massal. Sistem tasmi' dilakukan secara periodik, mulai dari mingguan, bulanan, hingga ujian akhir dengan tasmi' bil ghaib per juz, 7 juz, 15 juz, dan 30 juz. Pengujian dilakukan oleh tim musyrif/ah, kepala divisi tahfizh (Qismul Qur'an), dan langsung oleh pengasuh pondok sebagai pengendali mutu akhir. Proses ini diperkuat dengan sistem monitoring berbasis kartu mutaba'ah, pelaporan harian, serta penggunaan teknologi digital untuk pelaporan progres kepada wali santri.

Selain penguatan hafalan, pengembangan program tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah juga terintegrasi dengan pembinaan karakter dan pengembangan kompetensi lain seperti kepemimpinan (leadership), kewirausahaan (entrepreneurship), dan keterampilan dasar (life skill). Santri dilibatkan dalam berbagai kegiatan seperti muhadharah, mentoring, bakti sosial, serta pelatihan praktis seperti bekam, pengurusan jenazah, dan pelatihan berbasis minat.

Diversifikasi program menjadi salah satu strategi pengembangan utama yang diterapkan pondok, dengan menghadirkan berbagai model layanan pendidikan seperti Program Reguler, Program Eksekutif, Program Beasiswa Keahlian, Program Halfday, Program Online (Monitoring), Program Liburan, serta program untuk kelompok usia tertentu seperti bayi dan lansia. Setiap program dirancang dengan durasi, metode, dan target capaian yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi peserta didik.

Dengan pendekatan holistik yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, sistem pengembangan program tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah diharapkan dapat melahirkan generasi penghafal Al-Qur'an yang tidak hanya cakap dalam hafalan, namun juga mampu menjadi agen perubahan di masyarakat melalui dakwah, pendidikan, dan kontribusi sosial lainnya.

11. Model Pembinaan Guru Tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah

Pondok Pesantren Al-Hayah menerapkan model pembinaan guru tahfizh yang terstruktur dan berkelanjutan sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pendidikan Al-Qur'an. Model ini dirancang untuk

memastikan bahwa setiap guru tahfizh memiliki kompetensi pedagogik, metodologis, serta spiritual yang selaras dengan visi pesantren dalam mencetak generasi penghafal Al-Qur'an yang mutqin dan berakhlak Qur'ani.

Model pembinaan ini dimulai dari proses rekrutmen yang selektif, di mana calon guru tahfizh diwajibkan memiliki hafalan minimal 30 Juz, bacaan yang sesuai kaidah tajwid, serta akhlak dan komitmen yang baik. Calon guru yang dinyatakan lolos kemudian mengikuti masa orientasi dan pelatihan dasar, yang mencakup materi tentang manajemen halaqah, teknik menyimak setoran, pendekatan motivasional kepada santri, dan sistem evaluasi hafalan.

Setelah diangkat sebagai guru tetap, mereka akan dibina melalui program coaching dan monitoring berkala. Program ini dilakukan oleh Qismul Qur'an dan pengasuh pesantren, melalui supervisi halaqah, evaluasi kinerja, serta pembinaan pribadi. Guru juga mendapatkan feedback dan bimbingan personal atas metode mengajarnya, cara berkomunikasi dengan santri, serta pengelolaan emosional dalam menghadapi dinamika halaqah.

Sebagai bentuk penguatan kapasitas, Pondok Pesantren Al-Hayah juga menyelenggarakan pelatihan lanjutan setiap semester. Pelatihan ini mencakup, pelatihan talaqqi & serta manajemen kelas tahfizh. Dalam beberapa kesempatan, guru tahfizh juga diikutkan dalam studi banding ke pesantren tahfizh lain guna memperluas wawasan dan jejaring profesional.

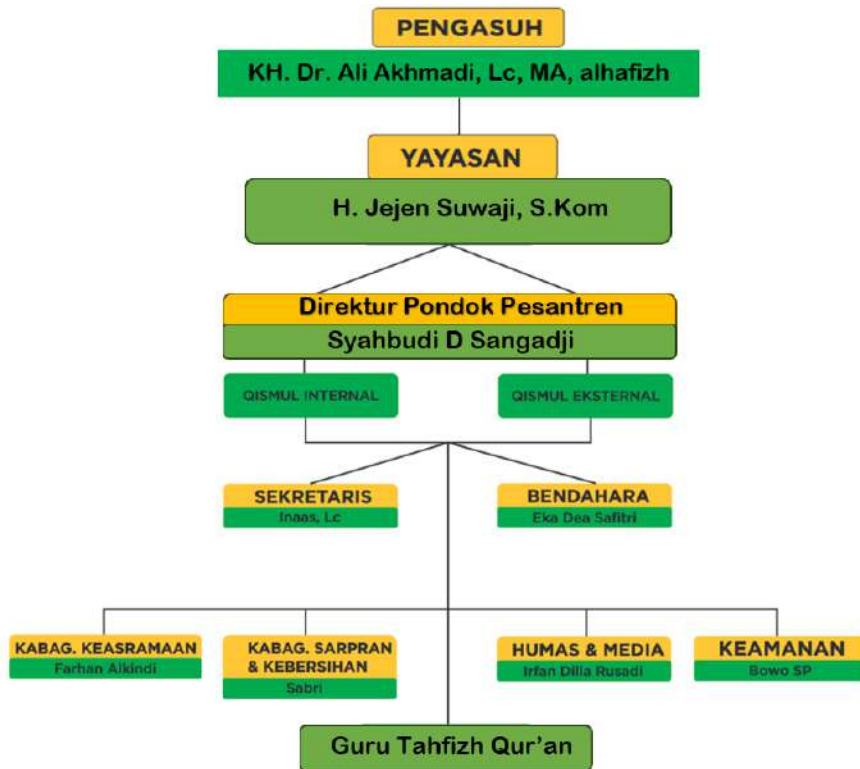
Selain itu, pesantren juga mendorong pembentukan komunitas internal antar guru tahfizh, baik dalam bentuk forum halaqah guru, kajian kitab khusus, maupun halaqah muroja'ah bersama antar pembimbing. Ini menjadi ruang kolaborasi dan saling menguatkan antara sesama tenaga pendidik tahfizh.

Dengan sistem pembinaan yang terarah dan berkelanjutan ini, Pondok Pesantren Al-Hayah berupaya membangun ekosistem pendidikan Al-Qur'an yang profesional, inspiratif, dan berorientasi pada keberhasilan pembelajaran secara menyeluruh.

12. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Al-Hayah

Struktur organisasi Pondok Pesantren Al-Hayah disusun secara hirarkis dan fungsional untuk mendukung kelancaran proses pendidikan, pembinaan, dan pengelolaan lembaga. Struktur ini mencerminkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab antar unit serta menunjukkan hubungan koordinatif antar bagian dalam menjalankan visi dan misi pesantren.

Struktur Organisasi Pondok Pesantren Al-Hayah⁵



B. Temuan Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, melalui teknik wawancara , observasi, dan studi dokumen terhadap beberapa informan, diperoleh temuan penelitian yang sesuai dengan tujuan sebagaimana telah dipaparkan pada bab sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

1. Langkah-Langkah Peningkatan Kompetensi Pengelolaan Kelas Tahfiz di Pondok Pesantren Al-Hayah

Langkah peningkatan kompetensi guru tahfiz telah dilakukan melalui pelatihan, supervisi lapangan, dan pembinaan langsung dari Qismul Qur'an. Namun, sistem pelaksanaan masih belum terstruktur dan berkelanjutan. Hal ini diakui oleh Direktur Pondok Pesantren Al-Hayah“*Di Pondok Pesantren Al-Hayah, peningkatan kompetensi guru tahfiz dilakukan melalui pelatihan, supervisi lapangan, serta*

⁵ Dokumen Pondok Pesantren Al-Hayah Jakarta Timur, pada tanggal 11-05-2025.

*pembinaan langsung dari Qismul Qur'an. Namun masih belum tersistem dan belum rutin di adakannya.”*⁶

Penjelasan di atas mengartikan bahwa langkah dalam peningkatan kompetensi pengelolaan kelas tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah masih bersifat sporadis dan belum menjadi bagian dari sistem pembinaan yang terencana dan berkelanjutan. Meskipun terdapat upaya-upaya seperti pelatihan, supervisi lapangan, dan pembinaan langsung dari tim Qismul Qur'an, namun kegiatan tersebut belum memiliki jadwal yang terstruktur dan pelaksanaan yang konsisten. Hal ini menjadi catatan penting dalam proses pengembangan kualitas guru tahfizh secara menyeluruh. Seperti dikatakan salah satu Guru Tahfizh: *“Biasanya dilakukan melalui pertemuan rutin setiap pekan. Dalam pertemuan ini, guru-guru mendapat motivasi serta pengarahan dari pihak pesantren.”*

Selain itu, peningkatan juga dilakukan melalui forum musyawarah. Qismul Qur'an menyatakan: *“Guru juga diberikan ruang untuk evaluasi diri dan saling berbagi pengalaman melalui forum musyawarah tahfizh.”*

Kualitas pendidikan tahfizh yang unggul tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan metode semata, melainkan bertumpu kuat pada kesiapan dan kapasitas guru. Pondok Pesantren Al-Hayah sebagai lembaga yang berfokus pada pendidikan tahfizh, telah menyadari pentingnya peningkatan kompetensi guru sebagai bagian dari investasi jangka panjang. Dari hasil wawancara, ditemukan bahwa peningkatan kompetensi guru di pesantren ini dilakukan melalui pelatihan, pembinaan karakter, mentoring sejawat, supervisi, serta forum musyawarah. Strategi ini tidak hanya menyentuh aspek teknis, namun juga emosional dan spiritual.

a. Pelatihan Metodologi Pengajaran dan Manajemen Kelas

Pelatihan guru tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah merupakan langkah penting dalam membentuk karakter dan kompetensi guru yang tidak hanya memahami metode hafalan, tetapi juga mampu membina jiwa santri. Sebab, pembelajaran Al-Qur'an bukan hanya soal kuantitas hafalan, melainkan juga kualitas hubungan antara guru, santri, dan ayat-ayat Allah.

Dalam wawancara Direktur Pondok Pesantren Al-Hayah, *“Guru tahfizh dibekali pelatihan mulai dari metodologi pengajaran tahfizh, manajemen kelas, pembinaan karakter, hingga psikologi santri. Ini bertujuan agar guru mampu menyesuaikan pendekatan*

⁶ Hasil Wawancara dengan Direktur Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025

*mereka terhadap dinamika santri yang beragam. Secara umum, ini memberi bekal yang baik bagi guru. Namun dalam praktiknya, beberapa guru merasa materi terlalu teoritis dan kurang relevan dengan kenyataan di kelas, sehingga implementasinya tidak maksimal. Selain itu, belum semua pelatihan dikemas secara interaktif atau studi kasus lapangan.”*⁷ menyebutkan bahwa pelatihan yang diikuti selama ini belum terstruktur secara sistematis. Umumnya, pelatihan diberikan hanya saat awal tahun ajaran atau ketika ada program khusus dari pesantren. Materi yang disampaikan juga cenderung satu arah, belum melibatkan studi kasus atau simulasi nyata dari tantangan yang dihadapi dalam halaqah. Akibatnya, sebagian guru terutama yang baru mengajar merasa kurang percaya diri saat menghadapi kelas yang beragam.

Pelatihan yang ideal seharusnya memperhatikan dimensi praktik dan refleksi, bukan hanya teori. Akhmad Sunhaji menyatakan bahwa pelatihan guru tahfizh perlu menyentuh aspek spiritualitas, kepribadian, dan manajemen kelas.⁸ Menurutny, guru tahfizh tidak bisa disamakan dengan guru mata pelajaran lain karena mereka membawa misi ruhani, bukan hanya kognitif.

Senada dengan itu, Ardiansyah menekankan bahwa pelatihan yang menggunakan pendekatan dengan ilmu yang mempelajari sistem saraf (*neuroscience*) terbukti lebih efektif karena mengaktifkan area kerja otak yang mendukung hafalan.⁹ Metode multisensori, penguatan visual, dan keterlibatan emosi menjadi bagian penting dalam menghafal Al-Qur'an. Namun, pendekatan ini masih belum familiar di pesantren, termasuk di Al-Hayah.

Banyak guru mengandalkan pengalaman pribadi dan meniru gaya seniornya tanpa bimbingan profesional, sesuai dengan wawancara dengan guru tahfizh “*Sebagian besar memang masih dilakukan secara otodidak, dan banyak juga yang merupakan hasil dari pengalaman langsung serta warisan metode dari guru-guru sebelumnya. Ilmu dan pendekatan sering kali diturunkan secara informal dari generasi ke generasi.*”¹⁰ Padahal, seperti ditegaskan oleh Imelda Nurhayati, pelatihan berbasis pengalaman dan studi

⁷ Hasil Wawancara dengan Direktur Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025

⁸ Akhmad Sunhaji, *Metode Pendidikan Tahfizh Al-Qur'an di Pesantren Modern*, Jakarta: PTIQ Press, 2022, hal. 119.

⁹ Ardiansyah, “Efektivitas Media Multisensori dalam Pembelajaran Tahfizh,” dalam *Jurnal Al-Qalam*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2023, hal. 78.

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Direktur Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025

lapangan jauh lebih membekas daripada ceramah satu arah¹¹. Guru-guru pemula justru lebih mudah berkembang jika dilibatkan dalam praktik seperti microteaching atau peer discussion.

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Baqarah /2: 269:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۚ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

“Dia memberikan hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Dan barang siapa yang diberi hikmah, sungguh, dia telah diberi kebaikan yang banyak.” (QS. Al-Baqarah /2: 269)

Tafsir Quraish Shihab menjelaskan bahwa “hikmah” adalah kemampuan mengelola ilmu dengan tepat dan arif dalam praktik kehidupan.¹² Maka pelatihan guru seharusnya diarahkan agar mereka tidak hanya mengetahui metode, tetapi juga mampu menyesuaikannya dengan kondisi santri dan dinamika kelas secara bijaksana.

Salah satu kelemahan pelatihan di Pondok Pesantren Al-Hayah adalah belum adanya kurikulum pelatihan berjenjang. Menurut Informan Guru Tahfizh, “Pelatihan yang pernah dilakukan mencakup teknik pengajaran Al-Qur’an dan strategi pengelolaan kelas dasar. Namun, karena tidak dilakukan secara terus-menerus, maka pengaruhnya belum optimal.”¹³ Edy Junaedi menyarankan agar pelatihan dilakukan secara bertingkat, dimulai dari pelatihan dasar seperti talaqqi, hingga pelatihan lanjutan yang mencakup penguatan spiritual dan pendekatan psikologis terhadap santri¹⁴. Ini penting agar tidak semua guru disamaratakan, padahal kebutuhan mereka berbeda.

Selain itu, pelatihan juga perlu menanamkan nilai keterbukaan antar guru, agar tercipta budaya belajar kolektif. Peter Senge menekankan pentingnya komunitas pembelajar dalam organisasi pendidikan, termasuk guru-guru yang saling mengembangkan diri bersama.¹⁵ Di Al-Hayah, forum semacam ini mulai dibentuk melalui musyawarah mingguan, namun belum menjadi ruang pelatihan yang sistematis.

Menurut Made Saihu, guru-guru yang tidak dilibatkan dalam pelatihan cenderung stagnan dalam metode dan mudah mengalami

¹¹ Imelda Nurhayati, “Model Pelatihan Guru Tahfizh Berbasis Praktik,” dalam *Jurnal Al-Falah*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2021, hal. 72.

¹² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*, Jilid 2, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 510.

¹³ Hasil Wawancara dengan Direktur Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025

¹⁴ Edy Junaedi, “Karakteristik Guru Ideal dalam Pendidikan Islam,” dalam *Jurnal Tadrib*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2023, hal. 29.

¹⁵ Peter Senge, *The Fifth Discipline*, New York: Currency, 2021, hal. 205.

kejenuhan.¹⁶ Padahal suasana halaqah sangat ditentukan oleh semangat guru dalam membimbing santri. Oleh karena itu, penguatan kapasitas melalui pelatihan perlu diadakan bukan hanya sebagai kewajiban manajemen, tetapi sebagai kebutuhan profesional dan ruhiyah guru tahfizh.

Pelatihan yang efektif juga berperan dalam menumbuhkan loyalitas guru terhadap lembaga. Zubaedi menyatakan bahwa pelatihan yang dialogis, partisipatif, dan apresiatif membuat guru merasa dihargai sebagai manusia, bukan hanya tenaga kerja¹⁷. Rasa dihargai ini berpengaruh pada kualitas interaksi guru dengan santri. Pelatihan ideal juga menyertakan evaluasi. Isnawati menyebut bahwa pelatihan yang tidak disertai umpan balik hanya akan menjadi rutinitas tanpa dampak.¹⁸ Maka dari itu, penting agar pelatihan di Al-Hayah melibatkan sesi refleksi pasca pelatihan, dan guru diberikan ruang menyampaikan tantangan serta masukan dari lapangan. Dapat disimpulkan bahwa jika pelatihan terus diposisikan sebagai program pelengkap, bukan prioritas strategis, maka upaya peningkatan mutu guru tahfizh hanya akan berjalan setengah hati. Padahal, guru adalah poros utama keberhasilan pendidikan Al-Qur'an di pesantren.

b. Pembinaan Karakter dan Spiritualitas Guru

Di lingkungan pesantren, guru tahfizh tidak hanya bertugas menyampaikan ayat-ayat suci Al-Qur'an, tetapi juga berperan sebagai panutan ruhani. Oleh karena itu, pembinaan karakter dan spiritualitas guru menjadi bagian esensial dalam membentuk atmosfer pembelajaran yang Qur'ani.¹⁹ Guru yang kuat secara akhlak dan kejiwaan akan lebih mudah menginspirasi, bukan hanya mengajar. Pondok Pesantren Al-Hayah memandang aspek ini sebagai bagian dari pembangunan budaya lembaga.

Pembinaan dilakukan secara rutin melalui halaqah pembina guru, kultum pagi, kegiatan taklim mingguan, serta penguatan ruhiyah melalui interaksi langsung dengan para kyai dan musyrif. Namun dalam praktiknya, sebagian guru merasakan pembinaan yang ada masih terkesan umum dan belum menyentuh kebutuhan pribadi

¹⁶ Made Saihu, "Mentoring dan Keberlanjutan Pelatihan Guru," dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2021, hal. 20.

¹⁷ Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter dalam Kurikulum*, Jakarta: Kencana, 2022, hal. 155.

¹⁸ Isnawati, "Supervisi dan Pelatihan Afektif," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 41.

¹⁹ Hasil Wawancara dengan Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025.

mereka. Pembinaan belum sepenuhnya bersifat dialogis atau reflektif, melainkan berupa tausiah satu arah.

Darwis Hude menyatakan bahwa pembinaan spiritual dalam pendidikan Islam memerlukan pendekatan yang memanusiakan guru sebagai makhluk yang terus tumbuh, bukan sebagai objek instruksi.²⁰ Ia juga menekankan bahwa karakter bukan sekadar dibina lewat aturan, tetapi ditumbuhkan melalui keteladanan dan ruang percakapan yang jujur.

Allah berfirman dalam QS. Az-Zumar /39: 9:

يَعْلَمُونَ لَا وَالَّذِينَ يَعْلَمُونَ الَّذِينَ يَسْتَوِي هَلْ قُلْ

“Katakanlah (Muhammad), ‘Apakah sama orang-orang yang mengetahui dan orang-orang yang tidak mengetahui?’”

Menurut tafsir al-Misbah, ayat ini tidak hanya menegaskan keunggulan orang berilmu, tetapi juga isyarat bahwa ilmu harus diikuti oleh sikap hidup yang bijak dan luhur.²¹ Maka pembinaan karakter guru sejatinya diarahkan agar nilai-nilai ilmu itu benar-benar mewujudkan dalam perilaku keseharian.

Menurut informan Guru tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah “Pihak pesantren berusaha terus memberi semangat kepada para guru, baik lewat motivasi langsung maupun melalui pelatihan tambahan yang ditujukan untuk memperkaya metode mengajar mereka. Harapannya, guru tetap merasa didampingi dan berkembang.”²² Sebagian guru di Al-Hayah mengaku bahwa interaksi informal dengan sesama guru atau dengan pimpinan justru lebih membentuk karakter dan semangat mereka, dibandingkan sesi pembinaan resmi. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan tidak harus selalu bersifat formal. Interaksi harian, pergaulan positif, dan keteladanan menjadi bentuk pembinaan yang paling melekat.

Menurut Hasbullah, pembinaan karakter efektif bila dikaitkan dengan problematika real yang dihadapi guru²³. Misalnya, pembinaan yang berangkat dari curhat guru tentang kejenuhan, santri yang sulit dikontrol, atau krisis motivasi.

²⁰ Darwis Hude, *Manajemen Spiritualitas dalam Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PTIQ Press, 2024, hal. 87.

²¹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Jilid 12 Jakarta: Lentera Hati, 2021, hal. 56.

²² Hasil Wawancara dengan Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025.

²³ Hasbullah, “Strategi Pembinaan Emosional Guru,” dalam *Jurnal Ruhul Islam*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2022, hal. 52.

Pendekatan ini lebih kontekstual daripada ceramah yang bersifat umum.

Wahyuddin juga menekankan perlunya penyesuaian gaya pembinaan berdasarkan generasi guru. Generasi muda membutuhkan ruang diskusi terbuka, sementara guru senior mungkin lebih nyaman dengan pendekatan klasikal²⁴. Perbedaan gaya ini harus dikenali manajemen agar pembinaan benar-benar menyentuh dan berdampak.

Model pembinaan di Al-Hayah cenderung berjalan secara natural, bukan berdasarkan sistem baku. Artinya, pembinaan lebih banyak terjadi dalam ruang keseharian: saat rapat, musyawarah, atau percakapan selepas halaqah. Beberapa guru lainnya menambahkan bahwa pembinaan banyak berasal dari pengalaman:

“Sebagian besar memang masih dilakukan secara otodidak, dan banyak juga yang merupakan hasil dari pengalaman langsung serta warisan metode dari guru-guru sebelumnya.”

Tim Qismul Qur'an pun menekankan adanya pelatihan tematik dan mentoring: *“Yang perlu ditingkatkan adalah frekuensi pelatihan tematik, pendampingan personal secara konsisten, serta penguatan motivasi spiritual dan emosional guru.”* Ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Qur'ani tidak ditanamkan lewat formalitas, tetapi melalui atmosfer lembaga yang menghidupkannya.

Menurut Otong Surasman, pesantren yang kuat adalah yang berhasil menginternalisasi nilai keislaman dalam pola interaksi seluruh komponennya.²⁵ Guru yang sering berdialog dengan kyai, saling mengingatkan dalam kebaikan, dan menyimak tausiyah pendek akan lebih mudah menyerap nilai ruhiyah daripada sekadar mendengarkan ceramah bulanan.

Namun, pembinaan yang bersifat formal tetap dibutuhkan. Erlinda menyebut bahwa sistem pembinaan berbasis mentoring dapat menurunkan stres guru dan meningkatkan rasa percaya diri hingga 40%²⁶. Maka idealnya, pembinaan formal dan informal berjalan berdampingan.

²⁴ Wahyuddin, *Manajemen Strategis Guru di Lembaga Islam*, Yogyakarta: UIN Press, 2023, hal. 99.

²⁵ Otong Surasman, “Atmosfer Spiritual dalam Pendidikan Pesantren,” dalam *Fikrah Islamiyah*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022, hal. 31.

²⁶ Erlinda, “Sistem Mentoring dan Keberfungsian Emosional Guru,” dalam *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2023, hal. 44.

Selain pembinaan personal, guru juga dilibatkan dalam pembinaan kolektif, seperti pengajian kitab tarbiyah ruhiyah atau diskusi nilai-nilai keikhlasan dalam bekerja. Pembinaan semacam ini menjadi refleksi bersama, dan pada gilirannya membentuk solidaritas spiritual antar guru.

Zubaedi menambahkan bahwa lembaga yang mampu menciptakan kultur spiritual bukan hanya akan menghasilkan guru profesional, tetapi juga pribadi yang istiqamah dalam nilai²⁷. Ini menjadi alasan mengapa pembinaan ruhiyah harus diposisikan sebagai prioritas lembaga, bukan hanya pelengkap program kerja tahunan.

Secara tidak langsung, pembinaan ini juga berdampak pada atmosfer halaqah. Guru yang terjaga ruhiyah dan emosinya cenderung lebih sabar, lebih optimis dalam membimbing santri yang lamban, dan lebih kreatif menghadapi kondisi kelas yang sulit dikontrol.²⁸ Maka, keberhasilan pendidikan tahfizh tidak bisa dilepaskan dari keberhasilan membina gurunya.

Penulis mencatat bahwa model pembinaan di Al-Hayah masih memiliki ruang untuk dikembangkan. Perlu adanya sistem mentoring antar guru yang terstruktur, pelatihan penguatan mental, dan refleksi ruhani berkala. Hal ini penting agar pembinaan tidak hanya jadi rutinitas, tetapi menjadi kekuatan utama dalam menjaga kualitas guru tahfizh.

c. Pendampingan dan Mentoring Sejawat

Dalam konteks pesantren, budaya gotong royong dan ukhuwah menjadi fondasi penting dalam sistem kerja. Hal ini juga tercermin dalam proses mentoring atau pendampingan sejawat antar guru tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah. Praktik ini berlangsung secara informal namun intens, terutama ketika guru baru mulai bergabung dengan tim pengajar.²⁹ Pendampingan dilakukan oleh guru senior yang lebih berpengalaman dalam mengelola halaqah, menyusun strategi muroja'ah, serta menghadapi beragam karakter santri.

Mentoring semacam ini memiliki peran strategis dalam mempercepat proses adaptasi guru baru. Ketika guru pemula

²⁷ Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter dalam Kurikulum*, Jakarta: Kencana, 2022, hal. 177.

²⁸ Hasil Wawancara dengan Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025.

²⁹ Hasil Wawancara dengan Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025.

diberikan kesempatan untuk berdiskusi langsung dengan seniornya, mereka lebih percaya diri dalam mengelola kelas. Bahkan, beberapa guru menyatakan bahwa sesi informal seperti ini justru lebih berdampak dibandingkan pelatihan formal yang bersifat teoritis.

Made Saihu menyebut bahwa mentoring adalah sarana terbaik untuk menumbuhkan semangat kolektif, refleksi, dan pembentukan komunitas pembelajar di lingkungan pendidikan Islam.³⁰ Ia juga menekankan pentingnya pendekatan setara dalam mentoring, agar guru baru tidak merasa sedang “diadili” oleh seniornya, melainkan didukung.

Pendampingan sejawat di Al-Hayah berjalan dalam suasana kekeluargaan. Biasanya dilakukan sebelum atau sesudah halaqah, bahkan saat istirahat. Dalam forum musyawarah mingguan, guru senior juga sering diminta untuk membagikan praktik terbaik mereka. Hal ini tidak hanya membantu guru baru, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan di antara tim pengajar.

Peter Senge menyebut bahwa organisasi pembelajar adalah lembaga yang berhasil mengubah pengalaman personal menjadi modal kolektif yang memperkuat sistem.³¹ Dalam konteks Al-Hayah, mentoring sejawat menjadi salah satu cara menciptakan proses pembelajaran horizontal yang berkelanjutan.

Sakinah dan Romli dalam penelitiannya menyatakan bahwa guru muda yang mendapatkan pendampingan dari guru senior mengalami peningkatan kepercayaan diri dan kemandirian kerja hingga 42% dalam enam bulan pertama.³² Ini membuktikan bahwa mentoring lebih dari sekadar bimbingan teknis, tetapi juga proses pemberdayaan.

Menurut informan Qismul Qur'an Pondok Pesantren Al-Hayah “*Yang perlu ditingkatkan adalah frekuensi pelatihan tematik, pendampingan personal secara konsisten, serta penguatan motivasi spiritual dan emosional guru. Selain itu, pemberian penghargaan atau apresiasi juga dapat menjadi motivasi tambahan.*”

Namun, mentoring di Al-Hayah masih berjalan secara informal, belum ada sistem dokumentasi atau evaluasi. Sejalan dengan Isnawati, mentoring yang memiliki struktur—meski tetap

³⁰ Made Saihu, “Mentoring dalam Penguatan Profesionalisme Guru Pesantren,” dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2021, hal. 11.

³¹ Peter Senge, *The Fifth Discipline*, New York: Currency, 2021, hal. 203.

³² Sakinah dan Romli, “Model Pendampingan Guru Baru di Lingkungan Pesantren,” dalam *Jurnal Ilmiah Al-Ma’arif*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2023, hal. 55,

fleksibel—akan memberikan dampak jangka panjang bagi peningkatan kualitas profesionalisme guru³³. Dalam hal ini, ada peluang besar untuk mengembangkan mentoring menjadi program resmi yang sistematis.

Pendampingan juga berperan dalam deteksi dini masalah di kelas. Guru baru yang mengalami kesulitan dapat langsung berbicara dengan rekannya, sehingga permasalahan tidak menumpuk. Ini tentu lebih baik daripada menunggu supervisi formal atau laporan mingguan. Fadhil Rahmi menyebut bahwa mentoring efektif mencegah burnout dan konflik emosional dalam tim kerja guru tahfizh.³⁴

Bahkan, sebagian guru menyebutkan bahwa dukungan emosional dari sesama guru menjadi sumber semangat ketika menghadapi santri yang sulit fokus, malas muroj'ah, atau kurang disiplin. Dalam hal ini, mentoring berfungsi ganda: sebagai sarana pembelajaran sekaligus penguatan mental.

Wahyuddin menyarankan agar institusi membangun sistem mentoring yang berbasis nilai: bukan hanya untuk peningkatan kompetensi, tetapi juga sebagai ladang saling menguatkan sesama pejuang pendidikan Qur'ani.³⁵ Artinya, mentoring tidak boleh direduksi menjadi instrumen pengawasan atau sekadar program peningkatan kinerja.

Penulis mencermati bahwa mentoring di Al-Hayah memiliki potensi besar untuk dikembangkan menjadi budaya kelembagaan yang terstruktur. Jika dilakukan secara berkelanjutan, sistem ini tidak hanya meningkatkan kualitas guru secara teknis, tetapi juga menumbuhkan identitas kolektif sebagai keluarga besar tahfizh yang saling membina.

d. Penataan Jadwal dan Beban Ajar

Supervisi dan evaluasi merupakan salah satu aspek penting dalam memastikan kualitas guru tahfizh tetap terjaga di Pondok Pesantren Al-Hayah sesuai dengan informan Tim Qismul Qur'an Pondok Pesantren Al-Hayah dalam wawancara "*Strategi yang digunakan antara lain adalah supervisi terjadwal, penilaian kinerja guru, forum evaluasi bulanan, serta pembinaan personal untuk guru yang mengalami kendala khusus. Selain itu, ada*

³³ Isnawati, "Sistem Mentoring untuk Peningkatan Mutu Guru," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 50.

³⁴ Fadhil Rahmi, "Peran Pendampingan dalam Mencegah Burnout Guru Tahfizh," dalam *Tarbiyah dan Dakwah*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2021, hal. 82.

³⁵ Wahyuddin, *Manajemen Strategis Guru di Lembaga Islam*, Yogyakarta: UIN Press, 2023, hal.124.

sistem mentoring antar guru.”³⁶ Proses ini tidak hanya bertujuan untuk mengawasi kinerja, tetapi juga memberi ruang refleksi dan pembinaan. Dalam praktiknya, supervisi dilakukan oleh Tim Qismul Qur'an secara berkala, baik melalui observasi langsung saat halaqah berlangsung, maupun melalui laporan capaian hafalan mingguan.

Sebagian guru menyebut bahwa supervisi masih bersifat formal, cenderung administratif, dan jarang memberikan umpan balik yang bersifat pembinaan personal.³⁷ Beberapa di antaranya bahkan mengaku tidak mengetahui hasil evaluasi karena tidak ada diskusi lanjutan setelah supervisi dilakukan. Ini menjadi celah dalam sistem evaluasi yang semestinya bisa menjadi momentum peningkatan profesionalisme guru.

Isnawati menekankan bahwa supervisi yang baik adalah yang berbasis afektif dan reflektif.³⁸ Artinya, pengawas tidak hanya hadir sebagai “penilai”, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendampingi guru dalam menyadari kelebihan dan kekurangannya. Model supervisi seperti ini akan membangun kesadaran internal, bukan rasa tertekan.

Supervisi juga bisa menjadi instrumen pemetaan kebutuhan pelatihan. Ketika guru dievaluasi dengan jujur dan manusiawi, manajemen dapat lebih tepat merancang program pengembangan sesuai hasil evaluasi. Ahmad Dahlan menyebut bahwa evaluasi yang produktif adalah yang menghasilkan strategi peningkatan, bukan sekadar rangking atau penilaian angka.³⁹

Dalam praktiknya, guru tahfizh di Al-Hayah mengisi form mingguan mengenai capaian hafalan santri, kendala, dan rencana penguatan. Namun sayangnya, data ini belum dioptimalkan untuk mentoring atau pelatihan lanjutan. Padahal, berdasarkan pengamatan penulis, laporan tersebut menyimpan informasi penting terkait dinamika halaqah dan performa guru.⁴⁰

Peter Senge menyatakan bahwa lembaga yang belajar adalah lembaga yang mampu mengubah informasi menjadi aksi

³⁶ Hasil Wawancara dengan Tim Qismul Qur'an Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025.

³⁷ Hasil Wawancara dengan Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025

³⁸ Isnawati, “Supervisi Edukatif Berbasis Afektif,” dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 50.

³⁹ Ahmad Dahlan, “Evaluasi Formatif dalam Manajemen Guru,” dalam *Jurnal At-Tarbawi*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2022, hal. 76.

⁴⁰ Dokumentasi Laporan Evaluasi Guru, Pondok Pesantren Al-Hayah, 2025.

kolektif.⁴¹ Jika supervisi hanya mengumpulkan data tetapi tidak ditindaklanjuti, maka ia kehilangan fungsinya sebagai penggerak perubahan.

Selain aspek akademik, evaluasi guru sebaiknya juga menyentuh aspek moral dan spiritual. Seorang guru yang disiplin dan dekat dengan santri, meski target hafalan belum maksimal, perlu diapresiasi agar motivasinya tetap terjaga. Fadhil Rahmi menyebut bahwa evaluasi yang manusiawi justru meningkatkan loyalitas guru.⁴²

Evaluasi tidak harus selalu dilakukan oleh atasan. Di Al-Hayah, mulai dirintis evaluasi sejawat, di mana guru saling mengamati dan memberi masukan secara horizontal. Meskipun belum resmi, inisiatif ini menunjukkan bahwa budaya refleksi sudah mulai tumbuh.

Zubaedi menyatakan bahwa refleksi bersama lebih efektif membentuk budaya kerja positif dibanding teguran sepihak.⁴³ Guru yang merasa didengarkan dan dihargai cenderung lebih terbuka terhadap masukan. Jika supervisi di Al-Hayah dikembangkan menjadi sistem dialog dua arah bukan hanya observasi maka manfaatnya akan jauh lebih besar. Supervisi bisa menjadi forum tumbuh bersama, bukan hanya forum koreksi sepihak.

Hal ini sesuai dengan prinsip QS. Asy-Syūrā 42/38:

وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ

“...dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka...”

Tafsir al-Mishbah menyebut bahwa ayat ini mengandung nilai bahwa kebijakan kolektif akan lebih kuat jika dibangun atas dasar komunikasi, bukan dominasi.⁴⁴ Di sinilah urgensi evaluasi berbasis dialog. Supervisi bukan untuk “menghakimi, tetapi untuk menyamakan arah dan menyatukan semangat. Ini menjadi peluang

⁴¹ Peter Senge, *The Fifth Discipline*, New York: Currency, 2021, hal. 213.

⁴² Fadhil Rahmi, “Model Evaluasi Berbasis Motivasi,” dalam *Tarbiyah dan Dakwah*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2021, hal. 92.

⁴³ Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter dalam Kurikulum*, Jakarta: Kencana, 2022, hal. 198.

⁴⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Jilid 13, Jakarta: Lentera Hati, 2021, hal. 74.

strategis untuk memperkuat kultur kelembagaan yang sehat dan produktif.⁴⁵

2. Strategi Manajemen Guru Tahfizh Di Pondok Pesantren Al-Hayah

Upaya peningkatan kompetensi guru tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah tidak selalu berjalan mulus. Terdapat sejumlah faktor penghambat yang memengaruhi efektivitas program pembinaan dan pelatihan guru. Hambatan ini bersifat internal maupun eksternal, mulai dari keterbatasan kelembagaan, belum optimalnya sistem pembinaan, hingga faktor individu seperti kejenuhan atau ketidaksesuaian metode. Meski begitu, lembaga telah mulai merumuskan berbagai strategi solutif untuk mengatasi hambatan tersebut secara bertahap. Analisis terhadap faktor-faktor ini penting untuk mengetahui titik lemah sekaligus titik perbaikan dalam manajemen guru tahfizh.

a. Rendahnya Pelatihan Berkelanjutan

Pelatihan merupakan salah satu kebutuhan esensial dalam menunjang peningkatan kapasitas profesional guru tahfizh. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa pelatihan belum menjadi prioritas dalam sistem pembinaan guru di Pondok Pesantren Al-Hayah.⁴⁶ Banyak guru hanya mendapatkan pelatihan formal satu kali di awal tahun, yang bersifat umum dan tidak berkelanjutan. Hal ini menjadi kendala serius karena dinamika halaqah tahfizh menuntut guru untuk terus memperbarui pendekatan, metode, dan pengelolaan kelas.

Dalam wawancara, beberapa guru menyatakan bahwa pelatihan yang mereka ikuti tidak relevan dengan tantangan harian di kelas.⁴⁷ Sebagai contoh, pelatihan tidak membahas strategi menghadapi santri yang kehilangan motivasi atau mengalami stagnasi hafalan. Selain itu, materi pelatihan cenderung teoritis, tanpa simulasi nyata yang membantu guru mempraktikkan teknik baru secara langsung.

Menurut Edy Junaedi, pelatihan yang tidak dikembangkan secara berjenjang dan responsif hanya akan menjadi formalitas

⁴⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 13, Jakarta: Lentera Hati, 2005, hal. 497.

⁴⁶ Hasil Wawancara dengan Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025

⁴⁷ Hasil Observasi Penulis terhadap Rangkaian Pelatihan Guru, 2025.

administratif.⁴⁸ Ia menekankan pentingnya pelatihan berbasis kebutuhan guru, termasuk pelatihan diferensial untuk guru pemula dan guru senior. Jika semua guru disamaratakan dalam bentuk pelatihan yang seragam, maka efektivitas pelatihan menjadi rendah.

Penulis mencatat bahwa tidak adanya evaluasi pasca-pelatihan juga menjadi kendala. Setelah pelatihan selesai, tidak ada tindak lanjut atau umpan balik untuk menilai apakah materi yang disampaikan benar-benar diterapkan atau tidak. Ini menyebabkan pelatihan berjalan tanpa arah dan tujuan yang terukur. Isnawati menyebut model pelatihan ideal adalah yang berbasis siklus reflektif dan berorientasi tindakan.⁴⁹ Artinya, setelah pelatihan, guru harus diuji, didampingi, dan diberikan forum untuk melaporkan hasil praktik lapangannya.

Selain konten dan keberlanjutan, metode pelatihan juga menjadi perhatian. Pelatihan di Al-Hayah cenderung satu arah, dengan sedikit ruang dialog atau eksplorasi pengalaman lapangan. Hal ini membuat guru menjadi pasif, padahal banyak dari mereka memiliki pengalaman yang bisa dibagikan. Made Saihu menekankan pentingnya pendekatan partisipatif dalam pelatihan pesantren, di mana setiap guru menjadi subjek yang aktif dalam membangun pengetahuannya sendiri.⁵⁰

Keterbatasan anggaran juga disebut sebagai salah satu penghambat pelatihan. Beberapa pengurus menyampaikan bahwa biaya pelatihan eksternal sulit dijangkau karena belum ada alokasi khusus dari lembaga. Kondisi ini menuntut inovasi agar pelatihan bisa tetap berjalan meski dengan sumber daya terbatas. Salah satu alternatif yang bisa dikembangkan adalah pelatihan internal berbasis komunitas, di mana guru saling berbagi pengalaman dan strategi mengajar.

Menurut Ardiansyah, pelatihan komunitas berbasis peer learning efektif meningkatkan kepercayaan diri guru tahfizh dan menciptakan budaya belajar kolektif yang berkelanjutan⁵¹. Dalam beberapa kasus, pendekatan ini justru lebih berhasil dibanding

⁴⁸ Edy Junaedi, "Karakteristik Pelatihan Guru Profesional," dalam *Jurnal Tadrib*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2023, hal. 29.

⁴⁹ Isnawati, "Model Pelatihan Reflektif dan Tindak Lanjut," dalam *Jurnal MPI*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 52.

⁵⁰ Made Saihu, "Partisipasi Guru dalam Desain Pelatihan," dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2021, hal. 30.

⁵¹ Ardiansyah, "Efektivitas Pelatihan Peer Learning," dalam *Jurnal Al-Qalam*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2023, hal. 85.

pelatihan formal, karena bersifat kontekstual dan responsif terhadap tantangan nyata di lapangan.

Pelatihan berkelanjutan juga tidak harus selalu dalam bentuk seminar atau workshop besar. Wahidah menyarankan adanya “halaqah penguatan guru” mingguan yang fokus pada satu tema tertentu.⁵² Misalnya, sesi khusus strategi muroja’ah santri lemah, teknik pengelolaan kelas gaduh, atau metode pendekatan individual. Forum kecil semacam ini lebih fleksibel, murah, dan tetap berdampak signifikan bagi peningkatan mutu guru.

Selain itu, rendahnya budaya membaca dan menulis ilmiah di kalangan guru tahfizh juga menjadi hambatan tersendiri. Beberapa guru mengaku kesulitan memahami artikel atau modul pelatihan karena tidak terbiasa membaca teks panjang. Padahal, literasi keilmuan sangat penting untuk memperluas wawasan metode mengajar. Erlinda menyebut bahwa peningkatan kompetensi guru harus didorong melalui pelatihan literasi kritis agar guru mampu mengevaluasi dan memilih strategi terbaik⁵³. Sangat disarankan agar lembaga mulai membangun ekosistem pelatihan jangka panjang berbasis siklus: perencanaan, pelatihan, praktik, evaluasi, refleksi. Sistem ini akan menjadikan pelatihan tidak hanya sebagai program tahunan, tetapi sebagai budaya pembelajaran berkelanjutan. Sebab, guru yang belajar adalah guru yang hidup; dan guru yang hidup akan mampu menghidupkan suasana Qur’ani dalam halaqahnya.

b. Beban Kerja dan Tugas Ganda Guru Tahfizh

Salah satu kendala nyata yang dihadapi guru tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah adalah tingginya beban kerja dan tugas ganda yang mereka tanggung.⁵⁴ Tidak sedikit guru yang tidak hanya mengajar tahfizh, tetapi juga mengampu mata pelajaran umum, menjadi wali kelas, dan terlibat dalam kegiatan administrasi atau kepanitiaan santri.⁵⁵ Beban kerja seperti ini menimbulkan tekanan fisik dan psikologis, yang secara tidak langsung memengaruhi kualitas proses pembelajaran tahfizh.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru sering kali harus berpindah-pindah dari satu ruang kelas ke ruang lain dalam

⁵² Wahidah, “Halaqah Penguatan Guru Tahfizh,” dalam *Jurnal PAI*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022, hal. 61.

⁵³ Erlinda, “Literasi Kritis dalam Pengembangan Guru,” dalam *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2023, hal. 44.

⁵⁴ Wawancara dengan Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah, Juni 2025. Hasil Wawancara dengan Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025

⁵⁵ Dokumentasi Tugas Mengajar Guru, Departemen Kesantrian Al-Hayah, 2025.

satu hari, sambil menyiapkan setoran hafalan, menilai capaian santri, dan melayani administrasi internal. Ritme ini menyebabkan kelelahan dan mengurangi konsentrasi saat membimbing santri secara mendalam. Padahal, keberhasilan tahfizh sangat bergantung pada fokus dan kesabaran guru.

Menurut Otong Surasman, guru tahfizh harus diberi ruang khusus untuk mengelola halaqah secara intensif dan tenang, sebab proses membimbing hafalan berbeda dengan proses pembelajaran biasa⁵⁶. Ia menegaskan bahwa pengulangan hafalan membutuhkan ketenangan batin dan stabilitas ritme mengajar. Ketika guru terbebani banyak peran, proses ini terganggu.

Peter Senge menyebut bahwa kelelahan sistemik dalam institusi pendidikan terjadi ketika satu sumber daya (dalam hal ini guru) digunakan berlebihan tanpa keseimbangan antara beban dan pemulihan.⁵⁷ Dalam jangka panjang, beban kerja berlebih bukan hanya menghambat performa guru, tetapi juga dapat menyebabkan burnout (kejujuran kerja), apalagi jika tidak diimbangi dengan pelatihan atau penguatan spiritual.

Kondisi ini diperparah oleh belum adanya regulasi jelas mengenai batasan maksimal tanggung jawab guru dalam sehari. Di Al-Hayah, sistem penjadwalan masih fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan lembaga, tetapi belum sepenuhnya mempertimbangkan kapasitas individu.⁵⁸ Penjadwalan yang menumpuk pada guru tahfizh kadang terjadi saat agenda pesantren padat, seperti bulan Ramadhan atau ujian akhir.

Menurut Darwis Hude, lembaga pesantren harus mulai membangun pola kerja berbasis keseimbangan antara tugas, istirahat, dan penguatan spiritual agar keberlangsungan proses belajar mengajar tetap terjaga.⁵⁹ Jika tidak, maka lembaga akan terus “menguras” energi guru tanpa menciptakan ruang pemulihan nilai.

Beberapa guru juga menyebut bahwa karena kelelahan, mereka cenderung menggunakan pendekatan mengajar yang praktis dan tidak variatif. Ini tentu berdampak pada semangat santri dan kualitas halaqah. Wahyuddin menyatakan bahwa

⁵⁶ Otong Surasman, “Penguatan Peran Guru Tahfizh dalam Kelas Halaqah,” dalam *Fikrah Islamiyah*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022, hal. 48

⁵⁷ Peter Senge, *The Fifth Discipline*, New York: Currency, 2021, hal. 220

⁵⁸ Hasil Wawancara dengan Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025.

⁵⁹ Darwis Hude, *Manajemen Spiritualitas dalam Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PTIQ Press, 2024, hal. 146.

kualitas halaqah tidak hanya ditentukan oleh metode, tetapi juga oleh kesiapan mental guru dalam menghadapi dinamika kelas tahfizh.⁶⁰ Pengelola Al-Hayah dapat mulai membuat skema pembagian beban kerja yang adil dan transparan antar guru tahfizh. Selain itu, perlu ada evaluasi berkala mengenai persepsi beban oleh guru, agar manajemen dapat mengantisipasi titik lelah dan menyusun solusi yang konkret.

Jika tidak dikelola dengan baik, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan loyalitas, semangat mengajar, dan bahkan akurasi hafalan yang disetorkan santri. Oleh sebab itu, solusi struktural dan budaya organisasi yang menghargai ritme manusia menjadi penting untuk dibangun.⁶¹

Beban kerja dan tugas ganda menjadi salah satu tantangan serius yang dihadapi guru tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah. Ketidakseimbangan antara tanggung jawab mengajar, administrasi, dan aktivitas lainnya berdampak langsung pada kualitas pembelajaran tahfizh, bahkan mengancam ketenangan batin dan fokus yang seharusnya menjadi fondasi utama dalam proses hafalan. Kelelahan sistemik yang tidak ditangani dengan kebijakan kerja yang proporsional berpotensi menurunkan motivasi, loyalitas, dan performa guru dalam jangka panjang. Oleh karena itu, lembaga perlu menyusun strategi manajemen beban kerja yang adil, melakukan evaluasi rutin atas persepsi beban guru, serta membangun budaya kerja yang menghargai ritme manusia dan spiritualitas pendidik. Hal ini penting agar keberlangsungan proses pembinaan tahfizh tetap terjaga dalam suasana yang sehat dan produktif.

c. Minimnya Evaluasi Reflektif dan Umpan Balik

Evaluasi yang bersifat reflektif dan disertai umpan balik konstruktif merupakan bagian penting dalam sistem pembinaan guru. Di Pondok Pesantren Al-Hayah, proses evaluasi terhadap guru tahfizh masih didominasi pendekatan administratif seperti laporan kinerja hafalan santri atau presensi kehadiran.⁶² Evaluasi belum sepenuhnya menyentuh aspek-aspek pedagogis, psikologis, maupun ruhaniyah yang sangat memengaruhi kualitas pengajaran tahfizh.

⁶⁰ Wahyuddin, *Manajemen Strategis Guru di Lembaga Islam*, Yogyakarta: UIN Press, 2023, hal. 159.

⁶¹ Analisis Penulis terhadap Ketidakseimbangan Beban Guru Tahfizh di Al-Hayah, 2025.

⁶² Dokumentasi Evaluasi Guru Tahfizh Al-Hayah, 2025.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru tahfizh jarang mendapatkan umpan balik langsung yang bersifat membangun dari pihak manajemen.⁶³ Bahkan, dalam beberapa kasus, guru baru tidak mengetahui apakah cara mengajarnya sudah efektif atau perlu diperbaiki. Padahal, proses tahfizh sangat bergantung pada interaksi yang tepat antara guru dan santri, yang perlu diamati dan dievaluasi secara berkala.

Menurut Fatimah Lubis, evaluasi yang baik adalah yang melibatkan unsur refleksi, dialog, dan pemberdayaan guru sebagai pelaku utama.⁶⁴ Ia menyebut bahwa evaluasi yang hanya berupa angka atau laporan hafalan tidak cukup mengukur keberhasilan guru dalam membentuk iklim pembelajaran Qur'ani. Lebih lanjut, Sururin menekankan bahwa evaluasi reflektif harus bersifat timbal balik. Artinya, bukan hanya pihak manajemen yang mengevaluasi guru, tetapi guru juga diberi ruang untuk mengevaluasi sistem, kurikulum, dan dukungan yang mereka terima.⁶⁵ Dengan demikian, terbentuklah sistem evaluasi yang lebih adil dan partisipatif.

Di Al-Hayah, belum tersedia format evaluasi guru yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif. Penilaian terhadap guru umumnya bersifat angka: berapa target hafalan yang tercapai, atau seberapa aktif guru hadir mengajar. Hal-hal seperti komunikasi, empati, keteladanan, dan keistiqamahan belum menjadi indikator resmi.⁶⁶ Padahal, aspek-aspek tersebut sangat memengaruhi hubungan guru-santri.

Rinawati menyatakan bahwa keberhasilan evaluasi tidak terletak pada seberapa banyak guru dinilai, tetapi seberapa jauh evaluasi tersebut mendorong guru untuk berkembang.⁶⁷ Evaluasi yang terlalu formal bisa membuat guru merasa diawasi, bukan dibina. Maka, penting untuk mengubah pendekatan evaluasi dari pengawasan menjadi pendampingan.

Kurangnya evaluasi reflektif juga berdampak pada lambatnya peningkatan kualitas pembelajaran. Guru yang tidak mendapatkan umpan balik cenderung mengulang pola lama yang

⁶³ Hasil Wawancara dengan Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025.

⁶⁴ Fatimah Lubis, "Evaluasi Berbasis Refleksi dalam Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 14 No. 2 Tahun 2023, hal. 41.

⁶⁵ Sururin, "Partisipasi Guru dalam Sistem Evaluasi Pesantren," dalam *Jurnal Al-Ma'arif*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2022, hal. 63.

⁶⁶ Hasil Observasi Penulis terhadap Format Evaluasi Guru, Juni 2025.

⁶⁷ Rinawati, "Evaluasi Humanistik dalam Pendidikan Tahfizh," dalam *Tarbiyah Qur'aniyah*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2021, hal. 30.

mungkin sudah tidak relevan. Indra Wahyudi menyebut bahwa guru hanya bisa berkembang jika mendapatkan peta perbaikan dari luar dirinya.⁶⁸

Menurut penulis, forum musyawarah yang ada di Al-Hayah sebenarnya bisa difungsikan sebagai ruang evaluasi reflektif, namun belum dimaksimalkan. Forum tersebut masih bersifat satu arah, belum menjadi ruang pertukaran evaluatif yang konstruktif. Padahal, dalam forum seperti ini, evaluasi sejawat bisa dilakukan dengan nyaman dan aman.

Dalam QS. Al-Hujurāt/ 49: 11, Allah menegur mereka yang meremehkan sesama:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرُ قَوْمٌ مِنْ قَوْمٍ

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah suatu kaum merendahkan kaum yang lain...”

Tafsir Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini mengandung larangan meremehkan, tetapi secara implisit juga memerintahkan pendekatan saling menghormati dalam memberi nasihat dan masukan.⁶⁹ Evaluasi yang dilakukan dengan semangat saling menghargai justru dapat memperkuat kepercayaan diri guru.

Dalam konteks Al-Hayah, penting agar evaluasi tidak dilihat sebagai alat koreksi, melainkan sebagai jembatan pertumbuhan. Supervisi yang didesain sebagai dialog terbuka dan refleksi timbal balik akan lebih berdampak pada peningkatan mutu pengajaran.⁷⁰ Maka dari itu, lembaga perlu membangun sistem evaluasi yang bersifat mendidik, bukan menghukum.

Sistem evaluasi guru tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah masih bersifat administratif dan belum menyentuh aspek reflektif, pedagogis, maupun ruhaniyah secara utuh. Minimnya umpan balik konstruktif menyebabkan guru kesulitan mengetahui arah pengembangan dirinya. Padahal, evaluasi seharusnya menjadi proses dialogis yang mendorong pertumbuhan, bukan sekadar pengawasan. Evaluasi yang baik melibatkan unsur refleksi, penghargaan terhadap peran guru, serta ruang partisipasi timbal balik antara guru dan manajemen. Dengan mengedepankan pendekatan yang saling menghormati dan membina, seperti yang

⁶⁸ Indra Wahyudi, “Refleksi sebagai Dasar Evaluasi Berkelanjutan,” dalam *Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2023, hal. 55.

⁶⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Jilid 14, Jakarta: Lentera Hati, 2021, hal. 200.

⁷⁰ Analisis Penulis terhadap Praktik Supervisi Reflektif di Al-Hayah, 2025.

ditekankan dalam QS. Al-Hujurāt:11, maka evaluasi akan menjadi jembatan bagi perbaikan kualitas pengajaran dan pembentukan suasana belajar yang Qur’ani. Untuk itu, Al-Hayah perlu merancang sistem evaluasi yang lebih komprehensif dan humanis, dengan menggabungkan indikator kuantitatif dan kualitatif secara seimbang.

d. Solusi Strategis dalam Pengembangan Kompetensi Guru Tahfizh

Setelah memetakan berbagai hambatan dalam pengembangan guru tahfizh, perlu dirancang solusi strategis yang relevan dan aplikatif. Pondok Pesantren Al-Hayah telah menyadari bahwa keberhasilan pendidikan tahfizh tidak hanya ditentukan oleh santri, tetapi sangat tergantung pada kualitas gurunya.⁷¹ Oleh karena itu, strategi pembinaan harus dilakukan secara menyeluruh, mencakup aspek akademik, spiritual, emosional, dan manajerial.

Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah menetapkan kurikulum pelatihan berjenjang. Pelatihan ini tidak hanya diberikan di awal masa tugas, tetapi dirancang sebagai proses berkelanjutan. Menurut Akbar Fauzi, pelatihan berjenjang yang dibagi dalam fase dasar, menengah, dan lanjutan memungkinkan guru berkembang sesuai level pengalaman dan tantangannya.⁷² Ini juga mencegah stagnasi dan kejenuhan dalam mengajar.

Lembaga juga perlu menetapkan sistem mentoring profesional yang terstruktur. Guru senior yang berpengalaman dapat menjadi pembimbing resmi bagi guru baru selama masa awal pengajaran. Mentoring ini bukan sekadar pendampingan teknis, tetapi juga pembinaan mental dan spiritual. Farida Wahyuningsih menyebut mentoring sebagai metode penguatan identitas profesional guru dan sebagai cara membangun ketahanan psikologis.⁷³

Langkah lain adalah mengembangkan “komunitas belajar guru” (learning community), di mana para guru rutin berdiskusi, berbagi strategi, dan saling memberi dukungan. Komunitas ini bisa berjalan informal tetapi terfasilitasi, misalnya melalui

⁷¹ Hasil Wawancara dengan Qismul Qur’an Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025

⁷² Akbar Fauzi, “Desain Pelatihan Berjenjang untuk Guru Tahfizh,” dalam *Jurnal Pendidikan Islam Progresif*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2023, hal. 30.

⁷³ Farida Wahyuningsih, “Mentoring sebagai Media Penguatan Identitas Guru,” dalam *Jurnal Bimbingan Keagamaan*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2022, hal. 85.

pertemuan mingguan atau platform online. Zainuddin menyebut bahwa komunitas belajar mendorong budaya saling asah, asih, dan asuh dalam lingkungan pengajar pesantren.⁷⁴

Dari sisi manajemen, perlu ada perencanaan beban kerja yang seimbang dan realistis. Guru tahfizh sebaiknya difokuskan pada halaqah, tanpa terlalu banyak diberi tugas administratif atau kepanitiaan. Evaluasi beban kerja sebaiknya dilakukan secara berkala dengan melibatkan guru dalam penyusunan jadwal. Hal ini penting untuk menjaga stamina emosional dan kualitas pembelajaran tahfizh.⁷⁵

Peningkatan fasilitas juga merupakan strategi pendukung. Saat ini, sebagian halaqah masih dilaksanakan di ruang yang kurang nyaman atau terbagi dengan aktivitas lain. Menurut Surya Maulana, kualitas ruang belajar sangat berpengaruh terhadap daya konsentrasi santri dan kesiapan mental guru dalam mengajar.⁷⁶ Maka renovasi ruang halaqah dan penyediaan alat bantu visual akan sangat mendukung proses belajar.

Dalam konteks pembinaan spiritual, lembaga perlu menyusun program ruhiyah khusus untuk para guru. Misalnya, halaqah tadabbur, qiyamul lail berjamaah, atau pembinaan keikhlasan dalam mengajar. Quraish Shihab dalam tafsirnya menjelaskan bahwa orang berilmu yang dekat dengan Allah akan lebih mudah menyampaikan nilai.⁷⁷ Artinya, kualitas ruhani guru akan sangat menentukan keberkahan ilmu yang diajarkan.

Selain itu, diperlukan sistem evaluasi berbasis dialog, bukan hanya angka atau presensi. Evaluasi yang dilakukan melalui musyawarah, refleksi bersama, dan saling berbagi pengalaman akan jauh lebih membangun daripada supervisi sepihak. Hal ini sesuai dengan semangat QS. Al-‘Ashr/103:3.

وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

“...dan saling menasihati dalam kebenaran dan kesabaran.”

⁷⁴ Zainuddin, “Membangun Learning Community di Lembaga Qur’ani,” dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2021, hal. 51.

⁷⁵ Dokumentasi Jadwal Kerja Guru Tahfizh Al-Hayah, 2025

⁷⁶ Surya Maulana, “Kualitas Ruang dan Kenyamanan Halaqah Tahfizh,” dalam *Jurnal Arsitektur Pendidikan*, Vol. 7 No. 2 Tahun 2022, hal. 66.

⁷⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Jilid 14, Jakarta: Lentera Hati, 2021, hal. 274.

Ayat ini memberi dasar bahwa saling menasihati adalah jalan kolektif untuk bertumbuh dan memperbaiki.⁷⁸

Terakhir, lembaga perlu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan strategis, misalnya dalam penyusunan program tahunan atau evaluasi kurikulum. Guru yang merasa dilibatkan akan lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap lembaga. Menurut Wahyu Firmansyah, partisipasi guru dalam perencanaan akan meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja.⁷⁹

Dapat disimpulkan bahwa jika solusi-solusi ini dijalankan secara konsisten dan kolaboratif, maka tantangan yang selama ini menghambat peningkatan kompetensi guru tahfizh dapat diatasi secara bertahap dan berkelanjutan.

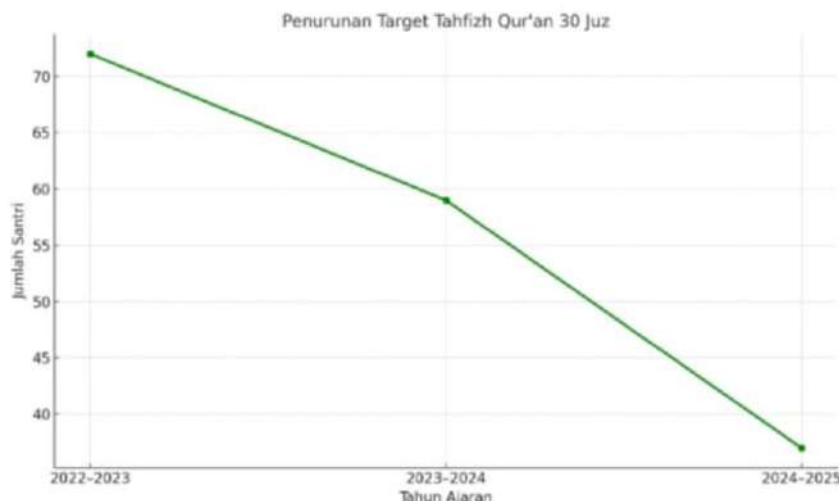
3. Peran Manajemen Guru dalam Meningkatkan Kompetensi Pengelolaan Kelas Tahfizh Di Pondok Pesantren Al-Hayah

Manajemen guru memiliki peran strategis dalam menentukan arah, kualitas, dan daya tahan pengelolaan kelas tahfizh. Di Pondok Pesantren Al-Hayah, proses manajerial guru tidak hanya menyangkut distribusi tugas dan jadwal, tetapi juga mencakup pembinaan, evaluasi, dan pemberdayaan berkelanjutan. Ketika guru dikelola dengan baik dapat mendapat pelatihan, bimbingan, ruang refleksi, dan apresiasi yang proporsional. Hal ini berdampak langsung terhadap cara mereka mengelola kelas tahfizh, baik dari aspek akademik, psikologis, maupun spiritual.

Manajemen guru yang kuat akan memunculkan guru yang lebih percaya diri, mampu berinovasi dalam metode pengajaran, dan lebih peka terhadap dinamika santri. Sebaliknya, manajemen yang lemah akan menghasilkan guru yang kaku, mudah lelah, dan kurang solutif dalam menyelesaikan persoalan kelas. Maka dari itu, penting untuk melihat sejauh mana dampak manajemen guru berkontribusi pada peningkatan kompetensi dalam mengelola kelas tahfizh.

⁷⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Jilid 15, Jakarta: Lentera Hati, 2021, hal. 324.

⁷⁹ Wahyu Firmansyah, "Kepemimpinan Partisipatif dan Loyalitas Guru," dalam *Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2023, hal. 98.



Pada grafik pencapaian target tahfizh dalam 3 tahun terakhir terlihat angka penurunan. Meskipun terdapat upaya-upaya strategis, kualitas manajemen guru perlu terus ditingkatkan agar mampu mengimbangi tantangan dan kebutuhan aktual santri dalam mencapai target kognitif tahfizh secara optimal.

a. Dampak terhadap Aspek Kognitif Santri

Salah satu dampak paling nyata dari manajemen guru yang baik adalah meningkatnya aspek kognitif santri, khususnya dalam kemampuan menghafal, memahami makna, dan memperbaiki kualitas bacaan. Di Pondok Pesantren Al-Hayah, guru tahfizh yang mendapatkan pelatihan rutin dan evaluasi berjenjang cenderung lebih efektif dalam membimbing santri secara sistematis.⁸⁰ Mereka memiliki variasi strategi penguatan hafalan yang sesuai dengan gaya belajar santri.

Dalam wawancara, beberapa guru menyampaikan bahwa setelah mereka mengikuti pelatihan penguatan metode tahfizh berbasis multisensori, mereka mampu membantu santri dengan latar belakang akademik lemah mencapai target hafalan secara bertahap.⁸¹ Artinya, intervensi manajerial dalam bentuk pelatihan berdampak langsung pada kemampuan mengajar dan hasil belajar santri.

Menurut Ika Permata Sari, guru yang secara baik diberikan jam mengajar yang rasional, akses pada materi ajar yang sesuai,

⁸⁰ Hasil Wawancara dengan Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025.

⁸¹ Hasil Observasi Penulis terhadap Kelas Halaqah A dan B, Juni 2025.

dan bimbingan dari tim manajemen akan lebih mudah meningkatkan kualitas pengajaran, termasuk dalam hal penyampaian materi yang logis dan runtut.⁸² Santri pun akan lebih cepat memahami koreksi tajwid dan hafalan karena guru lebih terorganisir dan terencana dalam menyampaikan materi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Yusron Abdul Fattah yang menyebut bahwa guru tahfizh yang diberdayakan secara profesional akan menciptakan suasana halaqah yang kondusif, kreatif, dan penuh semangat.⁸³ Suasana seperti ini memicu santri untuk lebih fokus, berani bertanya, dan tidak takut salah dalam menyetorkan hafalan.

Khasnah Syaidah, *et.al.*, juga menyatakan bahwa guru tahfidz memiliki peran penting dalam menciptakan pembelajaran yang interaktif dan bermakna, dengan metode yang kreatif seperti talaqqi, musyafahah, serta pemberian target hafalan yang terstruktur, sehingga mampu mendorong siswa untuk lebih aktif dalam menghafal dan memahami Al-Qur'an secara mendalam.⁸⁴

Dari observasi penulis, kelas tahfizh yang dipimpin oleh guru yang mendapatkan supervisi positif dan didorong refleksi rutin, memiliki tingkat disiplin santri yang lebih tinggi, tingkat setoran lebih stabil, dan progress hafalan lebih terpantau dengan baik. Guru seperti ini cenderung melakukan pendekatan individual terhadap santri yang lemah, dibanding sekadar memberi teguran umum.

Menurut hasil studi Damayanti, manajemen guru yang sehat berdampak pada peningkatan hasil belajar santri hingga 28% lebih baik dibanding guru dengan dukungan manajerial minim.⁸⁵ Ini menunjukkan bahwa hubungan antara manajemen dan hasil pembelajaran kognitif sangat erat.

Selain itu, peran manajemen juga terlihat dari bagaimana guru dibekali strategi asesmen formatif. Di Al-Hayah, guru yang telah mengikuti pelatihan formatif mampu memetakan kelemahan hafalan santri dan langsung menyesuaikan strategi muroja'ah.⁸⁶

⁸² Ika Permata Sari, "Efektivitas Manajemen Guru terhadap Hasil Belajar Santri Tahfizh," dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 70.

⁸³ Yusron Abdul Fattah, "Peran Guru dalam Meningkatkan Kinerja Santri Tahfizh," dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2021, hal. 53.

⁸⁴ Khasnah Syaidah, *et.al.*, "Manajemen Pembelajaran dalam Meningkatkan Inovasi Proses Belajar Mengajar Tahfidz Al-Qur'an," dalam *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, Vol. 2 No. 1, Tahun 2024, hal. 320.

⁸⁵ Damayanti, "Dampak Manajemen Guru terhadap Capaian Hafalan Santri," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2023, hal. 96.

⁸⁶ Dokumentasi Modul Pelatihan Formatif Guru Tahfizh Al-Hayah, 2025.

Ini membuat santri merasa dibimbing secara personal dan lebih tertantang untuk memperbaiki diri. Sehingga aspek kognitif santri tidak hanya bergantung pada metode, tetapi juga bergantung pada sejauh mana guru didukung dan dimotivasi secara sistemik. Manajemen yang tepat menciptakan guru yang tajam dalam metode dan lembut dalam penyampaian.

Hal ini sangat relevan dengan QS. Ali ‘Imran/3: 159, di mana Allah memuji metode dakwah Nabi Muhammad SAW:

...فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka...” (QS. Ali ‘Imran/3: 159)

Tafsir Quraish Shihab menyatakan bahwa kelembutan bukan berarti kelemahan, melainkan pendekatan yang memudahkan orang lain menerima kebenaran.⁸⁷ Guru yang dikelola dengan baik, pada akhirnya akan menjadi guru yang lebih bijak, dan santri pun lebih nyaman dalam belajar.

b. Dampak terhadap Afektif dan Disiplin Kelas

Aspek afektif dalam pengelolaan kelas tahfizh mencakup hubungan emosional antara guru dan santri, suasana kelas yang nyaman, serta sikap saling menghormati yang mendorong tumbuhnya kesadaran Qur’ani. Manajemen guru yang baik memiliki peran penting dalam membentuk karakter guru yang ramah, komunikatif, dan konsisten dalam mengelola kedisiplinan kelas. Di Pondok Pesantren Al-Hayah, guru yang dibekali dengan strategi komunikasi efektif cenderung lebih berhasil menciptakan suasana halaqah yang tertib namun tidak menegangkan.

Menurut Nurul Khofifah, pengelolaan afektif yang baik berkorelasi langsung dengan kehadiran emosional guru dalam kelas.⁸⁸ Guru yang terlalu terbebani cenderung cepat lelah, mudah tersulut emosi, dan tidak sabar menghadapi santri yang lambat. Maka penting bagi manajemen pesantren untuk tidak hanya mengatur teknis pengajaran, tetapi juga memperhatikan kondisi psikologis guru.

Disiplin santri juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana guru mengelola kelas secara konsisten. Dalam sistem manajemen guru yang ideal, jadwal yang tertib, pembinaan akhlak yang rutin,

⁸⁷ M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Mishbah, Jilid 4, Jakarta: Lentera Hati, 2021, hal. 201.

⁸⁸ Nurul Khofifah, “Peran Emosi Guru dalam Halaqah Qur’ani,” dalam *Jurnal Psikologi Pendidikan Islam*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2022, hal. 73.

serta keteladanan dari guru menjadi faktor utama pembentukan kedisiplinan santri. Zulkifli mengemukakan bahwa kelas tahfizh yang disiplin biasanya dipimpin oleh guru yang menjadi figur otoritatif yang dihormati, bukan ditakuti.⁸⁹

Penulis mengamati bahwa di kelas-kelas yang dipandu oleh guru yang mendapatkan pembinaan ruhaniyah dan mentoring psikologis, santri lebih aktif, jarang absen, dan menunjukkan rasa hormat yang tinggi kepada guru.⁹⁰ Ini menunjukkan bahwa suasana kelas tidak dibentuk dalam sekejap, tetapi merupakan hasil dari proses panjang yang ditopang oleh manajemen yang sehat dan manusiawi.

Evaluasi afektif yang dilakukan oleh lembaga juga berpengaruh pada perkembangan suasana kelas. Lembaga yang rutin memantau dinamika kelas dari aspek sikap, keaktifan, dan relasi guru-santri biasanya lebih siap menanggulangi konflik interpersonal. Menurut Dewi Astuti, lembaga pendidikan Islam yang menerapkan emotional climate monitoring lebih mampu menjaga ketertiban kelas dalam jangka panjang.⁹¹

QS. Al-Hujurat ayat 11 melarang sesama mukmin saling merendahkan, dan tafsirnya mengajarkan pentingnya menjaga adab dalam komunikasi.⁹² Dalam konteks kelas tahfizh, guru yang mampu menjaga lisannya dan memberi kritik dengan adab akan lebih dihormati dan dicintai santri. Maka pendekatan afektif ini sejatinya adalah wujud dari pengamalan nilai-nilai Al-Qur'an dalam manajemen kelas.

Dampak manajemen guru terhadap afektif dan disiplin kelas sangat signifikan.⁹³ Guru yang merasa aman secara sistemik akan lebih mampu mengelola kelas dengan sabar dan bijaksana. Maka pembinaan afektif dan pelatihan komunikasi harus menjadi bagian dari sistem manajemen guru, bukan hanya tambahan.

c. Dampak terhadap Spiritualitas dan Nilai Qur'ani Guru

Manajemen guru yang baik tidak hanya berdampak pada aspek teknis seperti kemampuan mengajar dan pengelolaan kelas, tetapi juga memengaruhi dimensi spiritualitas guru tahfizh. Di

⁸⁹ Zulkifli, "Otoritas Guru Tahfizh dalam Membentuk Disiplin Santri," dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 13 No. 2 Tahun 2021. hal. 60.

⁹⁰ Hasil Observasi Penulis terhadap Interaksi Guru-Santri, Mei-Juni 2025.

⁹¹ Dewi Astuti, "Monitoring Iklim Emosional di Pesantren," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2023, hal. 94.

⁹² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Jilid 14, Jakarta: Lentera Hati, 2021, hal. 271.

⁹³ Hasil Observasi Penulis terhadap Interaksi Guru-Santri, Mei-Juni 2025.

Pondok Pesantren Al-Hayah, pembinaan ruhiyah merupakan bagian penting dari manajemen guru, karena keikhlasan, kesabaran, dan keteladanan tidak bisa ditumbuhkan hanya melalui pelatihan metodologis semata.⁹⁴ Guru yang mendapat bimbingan spiritual secara konsisten cenderung memiliki kepekaan terhadap nilai-nilai Qur'ani, baik dalam sikap maupun perilaku mengajar.

Dalam wawancara, beberapa guru menyatakan bahwa ketika mereka dibina dalam aspek ruhiyah melalui halaqah tadabbur, dzikir bersama, dan dialog keislaman. Mereka merasa lebih tenang, lapang hati menghadapi santri, dan lebih konsisten dalam menanamkan nilai-nilai akhlak mulia.⁹⁵ Hal ini menjadi penting karena pendidikan tahfizh tidak hanya berorientasi pada hafalan, tetapi juga pada pengamalan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an.

Menurut Darwis Hude, spiritualitas guru adalah fondasi dari keberhasilan pendidikan Islam, sebab guru berperan sebagai representasi nilai dalam keseharian.⁹⁶ Tanpa keteladanan yang tumbuh dari dalam, guru hanya akan menjadi penghafal metode, bukan pembawa cahaya bagi santrinya. Oleh karena itu, manajemen guru harus menyentuh sisi batiniah, bukan sekadar mengejar performa.

Rif'ah Hayati dalam penelitiannya menunjukkan bahwa guru tahfizh yang mendapatkan pembinaan spiritual secara reguler memiliki ketahanan emosi yang lebih baik dan lebih mampu menjaga keistikamahan ibadah harian.⁹⁷ Hal ini berdampak langsung pada atmosfer halaqah yang lebih tenang, sabar, dan penuh empati terhadap proses santri.

Penulis mencermati bahwa di Al-Hayah, guru yang terlibat aktif dalam kegiatan keagamaan pesantren (seperti malam bina ruhani atau qiyamul lail berjamaah) cenderung lebih konsisten dalam pembinaan moral santri. Mereka lebih berhati-hati dalam berucap, tidak terburu-buru dalam mengoreksi, dan lebih mudah memberikan nasihat yang mengena. Ini menunjukkan bahwa

⁹⁴ Hasil Wawancara dengan Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025.

⁹⁵ Hasil Wawancara dengan Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah, 23 Juni 2025.

⁹⁶ Darwis Hude, *Manajemen Spiritualitas dalam Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PTIQ Press, 2024, hal. 109.

⁹⁷ Rif'ah Hayati, "Dampak Pembinaan Ruhiyah terhadap Stabilitas Emosi Guru," dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2022, hal. 65.

spiritualitas guru bukan hanya soal pribadi, tetapi turut membentuk budaya kelas.

QS. Al-Baqarah/2: 2 menyebutkan:

ذَٰلِكَ الْكِتَابُ لَا رَيْبَ ۚ فِيهِ ۚ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ

“Kitab (Al-Qur’an) ini tidak ada keraguan padanya; petunjuk bagi mereka yang bertakwa.”

Tafsir Quraish Shihab menjelaskan bahwa *“muttaqin”* adalah mereka yang menjaga hubungannya dengan Allah dan manusia melalui akhlak yang bersumber dari hidayah.⁹⁸ Maka, guru tahfizh yang dimanaj dengan sentuhan spiritual cenderung menjadi sosok muttaqin dalam keseharian halaqah.

Selain melalui pembinaan langsung, sistem manajemen juga berpengaruh terhadap spiritualitas guru melalui iklim kerja yang dibangun. Lembaga yang memberi apresiasi atas keikhlasan, bukan hanya capaian angka, akan mendorong guru untuk menjaga niat dan ketulusan dalam mengajar. Siti Rahayu menyebut bahwa insentif spiritual seperti penghargaan moral dan pengakuan komunitas sering kali lebih menguatkan daripada insentif materi.⁹⁹

Di sisi lain, tekanan manajerial yang terlalu teknokratis dapat menurunkan kekhusyukan dan rasa ibadah dalam mengajar. Maka penting bagi lembaga untuk menyeimbangkan tuntutan kinerja dengan kebutuhan ruhani guru. Menurut Ahmad Rizal, pengelolaan guru berbasis nilai-nilai Qur’ani akan membentuk pribadi pendidik yang istiqamah, rendah hati, dan penuh cinta ilmu.¹⁰⁰

Diharapkan lembaga pesantren seperti Al-Hayah terus mengembangkan program manajemen berbasis spiritualitas. Hal ini tidak hanya berdampak pada guru, tetapi juga membentuk lingkungan belajar yang Qur’ani dan berdaya ubah. Sebab, ketika guru hidup dengan nilai yang dia ajarkan, maka nilai itu akan menular, tidak hanya disampaikan.

⁹⁸ M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Mishbah, Jilid 1, Jakarta: Lentera Hati, 2021, hal. 37.

⁹⁹ Siti Rahayu, “Pengaruh Insentif Spiritual terhadap Loyalitas Guru Pesantren,” dalam *Jurnal Pendidikan Islam Humanis*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 88.

¹⁰⁰ Ahmad Rizal, “Nilai-Nilai Qur’ani dalam Manajemen Pendidikan,” *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 97.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian mengenai Manajemen Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Pengelolaan Kelas Tahfizh Pada Pondok Pesantren Al-Hayah di Jakarta Timur dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Langkah-langkah peningkatan kompetensi pengelolaan kelas tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah telah dilakukan melalui berbagai upaya seperti pelatihan metodologi pengajaran, supervisi lapangan, pembinaan karakter, mentoring sejawat, hingga forum musyawarah antar guru. Namun, langkah-langkah ini belum tersistem secara konsisten dalam bentuk SOP dan masih bersifat insidental. Belum adanya kurikulum pelatihan berjenjang serta minimnya evaluasi pasca pelatihan membuat dampaknya belum merata di seluruh guru. Pendekatan pembinaan pun lebih dominan secara informal melalui interaksi keseharian.
2. Strategi manajemen guru tahfizh di Pondok Pesantren Al-Hayah dilakukan dengan pembinaan spiritual, evaluasi berkala, sistem mentoring sejawat, hingga pendampingan personal oleh Qismul Qur'an. Meskipun strategi ini menunjukkan arah yang tepat dan sudah membawa dampak positif, pelaksanaannya masih perlu diperkuat dengan struktur, dokumentasi, dan kesinambungan. Selain itu, manajemen beban kerja guru yang masih tinggi menjadi tantangan tersendiri dalam menjaga kualitas dan konsistensi pengajaran.

3. Peran Manajemen Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Pengelolaan Kelas Tahfizh Di Pondok Pesantren Al-Hayah cukup signifikan. Guru yang mendapat pelatihan dan pembinaan menunjukkan peningkatan dalam aspek kognitif santri, suasana afektif kelas, serta pembinaan nilai-nilai Qur'ani. Guru yang merasa didukung secara sistemik cenderung lebih sabar, kreatif, dan terorganisir dalam mengajar. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan guru yang baik memiliki dampak langsung terhadap kualitas pendidikan tahfizh secara menyeluruh.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka hasil penelitian ini berimplikasi sebagai berikut:

1. Pondok Pesantren Al-Hayah Jakarta Timur perlu menyusun sistem manajemen guru yang lebih terstruktur, mulai dari pelatihan berkelanjutan, supervisi reflektif, hingga evaluasi berbasis dialog. Hal ini penting agar proses peningkatan kompetensi guru dapat berjalan secara sistemik, bukan hanya berbasis inisiatif individu.
2. Pembinaan guru sebaiknya tidak hanya fokus pada aspek metodologis, tetapi juga mencakup spiritualitas dan psikologi pendidikan. Penguatan karakter guru tahfizh melalui halaqah ruhiyah, mentoring nilai, dan refleksi berkala akan memperkuat keteladanan dalam mengajar. Memberikan ruang partisipasi kepada guru dalam perencanaan program, evaluasi kurikulum, dan pembagian tugas akan meningkatkan rasa memiliki serta tanggung jawab kolektif terhadap visi lembaga.
3. Forum diskusi antar guru, baik informal maupun terstruktur, perlu difasilitasi secara rutin. Ini dapat menjadi media berbagi pengalaman, mencari solusi bersama, serta membangun budaya belajar berkelanjutan.

C. Saran

Dari kesimpulan penelitian di atas, ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. Untuk Direktur Pondok Pesantren Al-Hayah Jakarta Timur.
 - a. Merancang kurikulum pelatihan guru tahfizh yang berjenjang dan berkelanjutan sesuai tingkat pengalaman.
 - b. Membentuk tim khusus manajemen guru untuk mengatur supervisi, mentoring, dan evaluasi reflektif.
 - c. Menyusun regulasi pembagian beban kerja yang adil agar kualitas halaqah tetap terjaga.

- d. Menjadikan pembinaan spiritual guru sebagai program prioritas pesantren, bukan sekadar pelengkap.
- 2. Untuk Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah Jakarta Timur.
 - a. Aktif mengikuti pelatihan, diskusi sejawat, dan pembinaan ruhiyah untuk memperkuat kapasitas dan keikhlasan.
 - b. Membiasakan diri membuat catatan reflektif pengajaran untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pribadi.
 - c. Saling berbagi praktik terbaik dengan sesama guru dan terbuka menerima masukan dari rekan atau pengelola.
 - d. Menjaga komunikasi yang sehat dan santun dengan santri sebagai bentuk penerapan nilai Qur'ani dalam kelas.
- 3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam dengan permasalahan lain seperti pengaruh lingkungan keluarga santri, model kepemimpinan pesantren, serta efektivitas metode tahfizh berbasis teknologi. sehingga faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru dalam pengelolaan kelas tahfizh teridentifikasi secara luas.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, Zahra Qurota. *Motivasi Afektif dalam Pembelajaran Tahfizh*, Jakarta: Nurani Press, 2023.
- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. t.tp: CV. Syakir Media Press, 2021.
- Aditama, Roni Angger. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi, Cet. I*, Malang: AE Publishing, 2020.
- al-Aṣṣahānī, Al-Rāghib. *Mufradāt Alfāz al-Qur'ān*, Beirut: Dār al-Ma'rifah, 2005.
- Alimsyah, Ridwan. "Tantangan Profesi Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2021, hal. 29-38.
- Al-Karim, Wahyu. dan Deni Santosa. *Manajemen Pendidikan Tahfizh Modern*, Surabaya: Ar-Ruzz Media, 2021.
- Amalia, Laila. *Pengelolaan Berbasis Ruhani dalam Tahfizh*, Jakarta: Nurul Hikmah, 2024.
- Amalia, Zahra. "Emosi Positif dalam Interaksi Guru-Santri," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2021, hal. 31-38.
- Anggraini, Widya. *Integrasi Tahfizh dalam Pendidikan Formal*, Surabaya: Ar-Ruzz Media, 2023.
- *Krisis Spiritualitas dalam Manajemen Guru*, Jakarta: Nurul Fikri Press, 2022.

- Ardiansyah, M. Rizky. *Manajemen Waktu Guru Tahfizh di Pesantren*, Jakarta: Pilar Ilmu, 2023.
- Ardiansyah. "Efektivitas Media Multisensori dalam Pembelajaran Tahfizh," dalam *Jurnal Al-Qalam*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2023, hal. 78-80.
- "Efektivitas Pelatihan Peer Learning," dalam *Jurnal Al-Qalam*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2023, hal. 85-90.
- Arifin, M. *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2023.
- *Keteladanan dalam Pendidikan Islam*, Bandung: Al-Hikmah Press, 2021.
- Astuti, Dewi. "Monitoring Iklim Emosional di Pesantren," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2023, hal. 94-100.
- Astuti, Rina. *Kurikulum Pendidikan Tahfizh di Era Digital*, Yogyakarta: Deepublish, 2023.
- *Model Ideal Manajemen Guru Qur'ani*, Bandung: Pilar Ilmu, 2021.
- "Self-Assessment untuk Pengembangan Profesional Guru," dalam *Majalah Tarbawi*, Edisi Januari 2023, hal. 22-30.
- Aulia, Maisaroh. "Adab sebagai Pilar Lingkungan Kelas Tahfizh," dalam *Jurnal Adab Qur'ani*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2024, hal. 33-38.
- "Pelatihan Modern untuk Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 33-37.
- "Pengorganisasian Kelas Tahfizh Berbasis Karakter," dalam *Jurnal Pendidikan Qur'ani*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2022, hal. 56-70.
- Aziz, Fadlan. *Kompetensi Guru dalam Pembelajaran Qur'ani*, Bandung: Lentera Ilmu, 2021. hal. 40.
- Azzahra, Fitri Hanum. "Spiritualitas Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Pendidikan Qur'ani*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2023, hal. 44-48.
- Basyuni, Maftuh. *Pendidikan Karakter Qur'ani*, Jakarta: LKiS, 2023.
- Cahyaning, Pramesti Anggun. dan Silvia Mulyaning Diar. "Manajemen Kelas Tahfidz Al-Qur'an Dalam Meningkatkan Pendidikan Karakter Kelas IE MI Maarif Pagerwojo," dalam *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2023, hal. 34-40.
- Dahlan, Ahmad. "Evaluasi Formatif dalam Manajemen Guru," dalam *Jurnal At-Tarbawi*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2022, hal. 76-80.
- Damayanti. "Dampak Manajemen Guru terhadap Capaian Hafalan Santri," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2023, hal. 96.
- Dewi, Rina Safitri. *Teladan Qur'ani dalam Kelas Tahfizh*, Yogyakarta: Nurani Press, 2023.
- *Manajemen Qur'ani Berbasis Kolaborasi*, Bandung: Al-Hidayah, 2022.

- Diar, Silvia Mulyaning. "Strategi Digitalisasi dalam Pembelajaran Tahfizh Al-Qur'an di MI Ma'arif," dalam *Jurnal Inovasi Pendidikan Islam*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2023, hal. 41-50.
- Elviani, Rahmah. *Hubungan Afektif Guru-Santri dalam Kelas Tahfizh*, Jakarta: Nurul Hikmah, 2022, hal. 55-57.
- Erlinda. "Literasi Kritis dalam Pengembangan Guru," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2023, hal. 44-48.
- "Sistem Mentoring dan Keberfungsian Emosional Guru," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2023, hal. 44-50.
- Fadlan, Andika. *Kedisiplinan dalam Lingkungan Tahfizh*, Yogyakarta: Pilar Ilmu, 2023, hal. 36-44.
- Fathoni, Fauzan Al. *Evaluasi Kompetensi Guru di Lembaga Tahfizh*, Bandung: Al-Fikrah, 2023.
- Fattah, Yusron Abdul. "Peran Guru dalam Meningkatkan Kinerja Santri Tahfizh," dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2021, hal. 53-55.
- Fauzan, Ahmad. *Keteladanan Guru Tahfizh dalam Pendidikan Islam*, Jakarta: Qolbu Press, 2022.
- Fauzi, Akbar. "Desain Pelatihan Berjenjang untuk Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Progresif*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2023, hal. 30-39.
- Febrianto, Andika. *Dialog Nilai dalam Strategi Pendidikan Qur'ani*, Bandung: Lentera Umat, 2021.
- Firmansyah, Wahyu. "Kepemimpinan Partisipatif dan Loyalitas Guru," dalam *Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2023, hal. 98-100.
- Fitri, Lailatul. "Manajemen Guru Berbasis Visi Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2023.
- "Peran Guru Tahfizh dalam Era Digital," dalam *Tarbiyah Islamiyah Journal*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2022, hal. 67-80.
- *Fasilitas dan Lingkungan Belajar Tahfizh*, Surabaya: Al-Fikrah Press, 2022.
- Hadi, Sutarto. *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2022.
- Hakim, Teo Lukmanul. Wahyuni Harliyanti, dan Yudha Prasetyo, "Analisis Upaya Tanggap Darurat Sebagai Pencegahan Kebakaran Pada Laboratorium Gedung XYZ Di Balikpapan (Studi Kualitatif)," dalam *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, (JRPP)* Vol. 6 No. 3 Tahun 2023, hal. 36-40.
- Halim, A. "Manajemen Pengelolaan Kelas Tahfid Terhadap Peningkatan Hafalan Qur'an," dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, Vol. 18 No. 2 Tahun 2020, hal. 111-20.

- Hambali, Muh. dan Mohammad Luthfi. "Manajemen kompetensi guru dalam meningkatkan daya saing," dalam *Journal of Management in Education*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2017, hal. 10-15.
- Handayani, Rini. *Komunikasi Islami dalam Pendidikan Qur'ani*, Jakarta: Pilar Ilmu, 2022.
- Hanif. "Peran Lembaga dalam Pengembangan Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2021, hal. 50-56.
- Hanifah, Zulfa. *Desain Karakteristik Kelas Tahfizh*, Malang: El-Hidayah, 2024.
- *Kebijakan Lembaga dan Peran Guru*, Yogyakarta: Qolbu Press, 2023.
- *Strategi Pembinaan Profesional Guru Tahfizh*, Yogyakarta: Tarbiyah Press, 2023.
- Hartati, L. et.al. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Pada Lembaga Pendidikan," dalam *Journal of Education Research*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2024, hal. 1981-1990.
- Hasanah, Syifa Lailatul. *Hubungan Harmonis dalam Pendidikan Tahfizh*, Malang: Al-Fikrah Press, 2022, hal. 61-66.
- Hasbullah. "Strategi Pembinaan Emosional Guru," dalam *Jurnal Ruhul Islam*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2022, hal. 52-55.
- Hayati, Rif'ah. "Dampak Pembinaan Ruhiah terhadap Stabilitas Emosi Guru," dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2022, hal. 65-69.
- Hidayah, Nur. "Keteladanan Guru dalam Pembentukan Karakter Santri," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2022, hal. 59-60.
- Hidayah, Nurul. "Keteladanan Guru dalam Meningkatkan Motivasi Santri Menghafal Al-Qur'an," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 7 No. 2 Tahun 2022, hal. 51-55.
- Hidayat, Nadya Aulia. *Akhlak dalam Pendidikan Tahfizh*, Yogyakarta: Nurul Hikmah, 2022, hal. 40-45.
- Hidayat, Rahman. *Kepemimpinan dalam Manajemen Guru Islam*, Surabaya: Pilar Ilmu, 2021.
- Hidayati, Syifa. "Pembinaan Ruhiah Guru Tahfizh dalam Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Ruhama*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2022, hal. 41-45.
- "Pola Interaksi Afektif dalam Pembelajaran Tahfizh," dalam *Jurnal Pendidikan Qurani*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2023, hal. 39-48.
- "Reorientasi Spiritualitas Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 47-50.
- *Keteladanan Guru dalam Pengelolaan Kelas Qur'ani*, Surabaya: El-Fikrah, 2022,.
- *Komunitas Guru dan Kolaborasi dalam Pendidikan Islam*, Bandung: Qolbu Ilmu, 2023.

- Hidayatullah, Rahman. *Rekrutmen Berbasis Nilai untuk Guru Tahfizh*, Bandung: Qolbu Press, 2021.
- Hude, Darwis. "Kendala Manajemen Guru di Pesantren Tradisional," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 109-113.
- Hude, Darwis. "Kepemimpinan Humanis di Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 85-87.
- Hude, Darwis. "Lingkungan Positif dan Peningkatan Kinerja Guru," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2022, hal. 118-120.
- Hude, Darwis. "Pembinaan Ruhiah Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023.
- Hude, Darwis. "Spiritualitas dalam Evaluasi Guru," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 88-90.
- Hude, Darwis. *Filsafat Pendidikan Islam dan Dinamika Zaman*, Jakarta: PTIQ Press, 2024.
- *Manajemen Spiritualitas dalam Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PTIQ Press, 2024
- Hude, Darwis. *Paradigma Pendidikan Islam dalam Peradaban Modern*, Jakarta: Raja grafindo, 2022.
- Isnawati. "Model Pelatihan Reflektif dan Tindak Lanjut," dalam *Jurnal MPI*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 52-59.
- "Sistem Mentoring untuk Peningkatan Mutu Guru," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 50-54.
- "Supervisi dan Pelatihan Afektif," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 41-44.
- "Supervisi Edukatif Berbasis Afektif," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 50-59.
- Jejen, Musfah. *Peningkatan kompetensi guru: Melalui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik*, Jakarta: Kencana, 2021.
- Junaedi, Edy. "Karakteristik Guru Ideal dalam Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Tadrib*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2023, hal. 29-32.
- "Kepemimpinan Karismatik dalam Pesantren Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2021, hal. 88-95.
- "Model Evaluasi Terpadu untuk Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2021, hal. 84-90.
- "Pelatihan Berbasis Masalah untuk Guru Pesantren," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Digital*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2021, hal. 93-100.
- "Value-Based Management dalam Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 101-112.
- *Manajemen Guru dalam Pendidikan Islam*, Jakarta: Graha Ilmu, 2021.
- *Manajemen Pendidikan dan Kepemimpinan Islam*, Bandung: Nuansa Cendekia, 2021.

- *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Islam*, Jakarta: Kencana, 2022.
- Karima, Silvia. *Visi Pendidikan Qur'ani*, Surabaya: Lentera Umat, 2024.
- Katsir, Ibnu. *Tafsir al-Qur'an al-Azim*, Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1999.
- Kementerian Agama RI, "Best Practices dalam Pengembangan Guru Tahfizh," *Buletin Al-Qur'an dan Pendidikan*, Edisi Oktober 2023, hal. 11.
- Kementerian Agama RI, "Pedoman Kepemimpinan Pesantren Berbasis Nilai," *Buletin Al-Qur'an dan Pendidikan*, Edisi Juli 2023, hal. 3.
- Kementerian Agama RI, "Program Pelatihan Kompetensi Guru Tahfizh," *Buletin Al-Qur'an dan Pendidikan*, Edisi Juni 2023, hal. 6.
- Kementerian Agama RI, "Standar Evaluasi Guru Tahfizh Berbasis Karakter Qur'ani," *Buletin Al-Qur'an dan Pendidikan*, Edisi September 2023, hal. 4.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, "Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru," dalam *Buletin Pendidikan Islam*, Edisi Revisi 2023, hal. 5.
- Khairani, Zahira. *Partisipasi Santri dalam Pembentukan Nilai*, Jakarta: Nurani Press, 2024.
- Khairunnisa, Laila. *Manajemen Holistik Guru Tahfizh*, Jakarta: El-Fikrah Press, 2022.
- Khairunnisa, Salamah. *Relasi Ruhani dalam Kelas Tahfizh*, Bandung: El-Hidayah, 2022, hal. 43-50.
- Khalilah, Zahra. *Kendala Internal dalam Pendidikan Tahfizh*, Bandung: Nurani Press, 2022.
- Khofifah, Nurul. "Peran Emosi Guru dalam Halaqah Qur'ani," dalam *Jurnal Psikologi Pendidikan Islam*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2022, hal. 73-78.
- Khoiriyah, Lailatul. "Kolaborasi Guru dan Orang Tua dalam Program Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2022, hal. 77-80.
- Khotimah, Nadya Husnul. *Empat Pilar Kompetensi Guru Qur'ani*, Yogyakarta: Nurul Ilmi, 2022.
- Koontz. dan O'Donnell. *Essentials of Management*, New York: McGraw-Hill, 2005.
- Kuswara, Nanang. "Dimensi Emosional dalam Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2023, hal. 138-140.
- "Evaluasi Formatip untuk Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2023, hal. 123-127.
- "Insentif dan Motivasi Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 99-112.

- “Karakteristik Kelas Tahfizh dalam Pesantren,” dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2023, hal. 130-135.
- “Kepala Pesantren dan Strategi Supervisi Guru,” dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2023, hal. 120-125.
- “Mentoring Guru Sebagai Strategi Pembinaan Internal,” dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 2 2023, hal. 117-120.
- “Model Pendampingan Santri Tahfizh dalam Pembentukan Karakter,” dalam *Jurnal Tahfizh Qurani*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2023, hal. 80-90.
- “Profesionalisme Guru Tahfizh di Pesantren Modern,” dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2023, hal. 120-126.
- *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*, Bandung: Pustaka Muda, 2023, hal. 117.
- Latifah, Neng. "Peran Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kemandirian Santri Di Pondok Pesantren Nurrohman Al-Burhany Purwakarta," dalam *Comm-Edu (Community Education Journal)*, Vol. 2 No.3 Tahun 2019, hal. 194-200.
- Lubis, Fatimah. “Evaluasi Berbasis Refleksi dalam Pendidikan Islam,” dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 14 No. 2 Tahun 2023, hal. 41-50.
- Maesaroh. *Pengelolaan Kelas Berbasis Nilai Islam*, Surabaya: Pustaka Umat, 2022.
- Maftuh. *Pelaksanaan Pembelajaran Al-Qur'an yang Humanis*, Jakarta: Pilar Islam, 2021.
- Mahendra, Andika. “Peran Guru dan Atmosfer Kelas Tahfizh,” dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2022, hal. 47-50.
- Mahfudz, Fadlan. *Kesejahteraan Psikologis Guru Qur'ani*, Malang: Lentera Umat, 2023.
- Malayu S.P., Hasibuan. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- Mardiyah, Siti. “Kesabaran Guru sebagai Pilar Tahfizh,” dalam *Jurnal Pendidikan Qur'ani*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2022, hal. 49-56.
- *Motivasi dan Apresiasi Guru di Lembaga Tahfizh*, Bandung: Al-Fikrah Press, 2021.
- *Motivasi Religius dalam Tahfizh*, Bandung: Al-Fikrah, 2023.
- Maryanto. *et.al.* “Politik Hukum dalam Pembentukan Kode Etik Guru Indonesia sebagai Sarana Meningkatkan Profesionalisme Guru di Kota Semarang,” dalam *Jurnal Meta-Yuridis*, Vol. 5 No.1 Tahun 2024, hal. 5-10.
- Maulana, Deni. *Manajemen Kelas Berbasis Karakter Qur'ani*, Bekasi: Ar-Ridho Media, 2023.
- Maulana, Lutfi. *Pendidikan Islam Transformatif*, Malang: UMM Press, 2023.
- Maulana, Surya. “Kualitas Ruang dan Kenyamanan Halaqah Tahfizh,” dalam *Jurnal Arsitektur Pendidikan*, Vol. 7 No. 2 Tahun 2022, hal. 66-70.

- Maulana. *Metode Tahfizh Modern*, Malang: UMM Press, 2023.
- Maulida, Zahra. *Esensi Tahfizh dalam Perspektif Spiritual Qur'ani*, Bandung: An-Nur Press, 2023.
- Maulidya, Rosada. *Pengelolaan Kelas Tahfizh Berbasis Ruhiyah*, Yogyakarta: Nurul Ilmi, 2023.
- *Integrasi Pembinaan Guru Tahfizh*, Jakarta: Nurani Press, 2021.
- Mawaddah, Syifa. *Posisi Strategis Guru Tahfizh dalam Lembaga Islam*, Malang: El-Hidayah, 2024.
- Minsih. "Peran guru dalam pengelolaan kelas," dalam *Profesi pendidikan dasar*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2018, hal. 21-30.
- Mubarok, Fadlan. *Pembinaan Karakter melalui Kelas Tahfizh*, Yogyakarta: Qolbu Press, 2022.
- Munawwir, Ahmad Warson. *Al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Progressif, 2021.
- Mutiaramses. *et.al.* "Peran guru dalam pengelolaan kelas terhadap hasil belajar siswa sekolah dasar," dalam *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Vol. 06 No. 01 Tahun 2021, hal. 44-50.
- Nabila, Widya. *Rutinitas Harian dan Kedisiplinan Tahfizh*, Jakarta: Al-Fikrah Press, 2021.
- Nanny, Mayasari. *et.al. Manajemen Pendidikan*, Makassar: Tohar Media, 2023.
- Nasution, Abdul Fattah. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Harfa Creative, 2023.
- Ningsih, Wulandari. "Desain Kelas Tahfizh Sebagai Ruang Spiritual," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 51-55.
- Nur, Aisyah. *Psikologi Pembelajaran Tahfizh*, Bandung: Pustaka Hikmah, 2022.
- Nur, Muhammad Ilham. *Ketika Al-Qur'an Tak Lagi Diagungkan*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017.
- Nur, Rizky Pratama. "Kedisiplinan Guru Sebagai Teladan," dalam *Jurnal Pendidikan Qur'ani*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2022.
- Nur, Siti Amalia. *Dimensi Ruhaniyah Guru Tahfizh*, Surabaya: Pilar Ilmu, 2022.
- Nuraini. *Manajemen Digitalisasi Pembelajaran Islam*, Bandung: Cita Ilmu, 2023.
- Nurazizah, Siti Hanifah. *Psikologi Santri dalam Pengelolaan Kelas*, Surabaya: Al-Fikrah Press, 2021.
- Nurhalimah, "Kebersihan dan Kesucian Kelas Tahfizh," dalam *Harian Republika*, 14 Maret 2023/21 Sya'ban 1444 H, hal. 11.
- Nurhalimah. "Evaluasi Afektif dalam Kelas Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2023, hal. 41-45.

- “Pelatihan Berbasis Kebutuhan dalam Pendidikan Tahfizh,” dalam *Jurnal Pendidikan Qur’ani*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 44-48.
- Nurhayati, Imelda. “Model Pelatihan Guru Tahfizh Berbasis Praktik,” dalam *Jurnal Al-Falah*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2021, hal. 72-77.
- Nurhayati. *Manajemen Pendidikan Karakter Berbasis Tahfizh*, Bandung: Hikmah Media, 2022.
- Nurjanah, Siti. “Pembinaan Kolaboratif dalam Pendidikan Qur’ani,” dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2023, hal. 40-46.
- Nurrohman, Hanif. *Disiplin Sosial dalam Pendidikan Tahfizh*, Yogyakarta: Qolbu Ilmu, 2022.
- Nurzannah, Siti. “Peran guru dalam pembelajaran,” dalam *ALACRITY: Journal of Education*, Vol. 2 No. 3 Tahun 2022, hal. 29-38.
- Prasetya, Andika. *Integrasi Teknologi dalam Tahfizh Al-Qur’an*, Yogyakarta: Deepublish, 2023.
- *Manajemen Kelas Islami dan Keberkahan Proses*, Jakarta: Lentera Umat, 2024.
- Pratama, Zaky. *Kompetensi Sosial dalam Pendidikan Islam*, Surabaya: Qolbu Press, 2024.
- Pratiwi, Dewi Anggun. *Disiplin dan Dinamika Santri dalam Tahfizh*, Yogyakarta: Qolbu Press, 2021.
- Putri, Aisyah. *Literasi Spiritual dalam Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Muda, 2023.
- Putri, Zahra. *Ruang Kelas Islami dalam Pendidikan Tahfizh*, Bandung: Liris Media, 2023.
- Putri, Zulfa Maulidya. *Pengembangan Profesionalisme Guru Qur’ani*, Surabaya: Lentera Umat, 2024.
- Rachmatullah, Deni. “Manajemen Guru dalam Konteks Digitalisasi Pendidikan,” dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2023, hal. 61-67.
- *Karakter Sebagai Pengikat Makna Hafalan*, Jakarta: Nurul Ilmi, 2023, hal. 67-70.
- Rahayu, Siti. “Pengaruh Insentif Spiritual terhadap Loyalitas Guru Pesantren,” dalam *Jurnal Pendidikan Islam Humanis*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 88-90.
- Rahim, Fadlan. *Pengelolaan Tenaga Pendidik Secara Strategis*, Yogyakarta: Qolbu Press, 2021.
- *Solusi Humanistik dalam Pendidikan Qur’ani*, Jakarta: Lentera Umat, 2024.
- Rahma, Salwa Qonita. *Kompetensi Ideal Guru Tahfizh*, Jakarta: Nurani Press, 2024.
- Rahma, Zahra El. *Integritas Guru Tahfizh di Lembaga Islam*, Surabaya: Qolbu Press, 2024.

- *Model Pendampingan Guru Tahfizh*, Surabaya: El-Fikrah, 2024.
- Rahmah, Lailatul. "Peran Moral Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2023, hal. 52-59.
- Rahman. "Perencanaan Beban Kerja Guru di Lembaga Tahfizh," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 110-115.
- Rahmatillah, Syifa. *Motivasi Spiritual dalam Kelas Tahfizh*, Surabaya: Qolbu Press, 2021.
- Rahmawati, Farida. *Nilai Ibadah dalam Profesi Guru*, Yogyakarta: UII Press, 2021.
- Rahmi, Fadhil. "Model Evaluasi Berbasis Motivasi," dalam *Tarbiyah dan Dakwah*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2021, hal. 92-98.
- "Peran Pendampingan dalam Mencegah Burnout Guru Tahfizh," dalam *Tarbiyah dan Dakwah*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2021, hal. 82-90.
- Ramadhan, Hanif. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah Islam*, Yogyakarta: Deepublish, 2022.
- Rasidi, Ravik. *Sosiologi Pendidikan*, Solo: Lembaga Pendidikan, 2007.
- Rasyid, Fadlan. *Pendekatan Individual dalam Pembelajaran Tahfizh*, Surabaya: Ar-Ruzz Media, 2022.
- Ridwan, Fauzan. "Pembiasaan Positif dan Pendekatan Korektif," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2023, hal. 55-58.
- Ridwan, Lutfi. *Makna Guru dalam Tradisi Tahfizh*, Surabaya: Qolbu Press, 2023.
- Ridwan, M. "Ketenangan Lingkungan Belajar dalam Tahfizh," dalam *Jurnal Pendidikan Qur'ani*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2023, hal. 31-40.
- Rinawati. "Evaluasi Humanistik dalam Pendidikan Tahfizh," dalam *Tarbiyah Qur'aniyah*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2021, hal. 30-33.
- Rizal, Ahmad. "Nilai-Nilai Qur'ani dalam Manajemen Pendidikan," *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 97-101.
- Robbins, P. Stephen, dan Mary Coulter, *Management*, 14th Ed., New Jersey: Pearson Education, 2021.
- Rofiqi, Ahmad. *Atmosfer Qur'ani dalam Pengelolaan Kelas*, Yogyakarta: Pilar Ilmu, 2021.
- Rosyada. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2022.
- Rosyidah, Umu. et. al. *Analisis Data Penelitian Manajemen*, Malang: Penerbit Universitas Wisnuwardhana Malang Press, 2021.
- Sabillah, A. P. E., dan A. Darmiyanti. "Manajemen Pengelolaan Kelas Di PAUD Melati III" dalam *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, Vol. 4 No. 5 Tahun 2024, hal. 3043-3049.

- Sahu, Made. "Forum Ilmiah Sebagai Wadah Pengembangan Guru," dalam *Jurnal Kependidikan Islam Progresif*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 126-130.
- Sahu, Made. "Penguatan Repetisi dalam Pembelajaran Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 144-148.
- "Sistem Evaluasi Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2022, hal. 60-65.
- "Strategi Pengembangan SDM Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Kependidikan Islam Progresif*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 118-120.
- "Mentoring dalam Penguatan Profesionalisme Guru Pesantren," dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2021, hal. 11-15.
- "Partisipasi Guru dalam Desain Pelatihan," dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 14 No. 1 Tahun 2021, hal. 30-35.
- *Etika Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2024.
- *Model Pendidikan Al-Qur'an Berbasis Karakter*, Jakarta: Rumah Ilmu Qurani, 2024, hal. 78-80.
- *Soft Skill Guru Tahfizh di Pesantren*, Yogyakarta: Deepublish, 2022.
- Sakinah. dan Romli. "Model Pendampingan Guru Baru di Lingkungan Pesantren," dalam *Jurnal Ilmiah Al-Ma'arif*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2023, hal. 55-60.
- Salamah- *Emotional Intelligence dalam Pendidikan Islam*, Bandung: Cita Pustaka, 2023, hal. 89-93.
- *Peran Guru Tahfizh dan Pengelolaannya*, Surabaya: Al-Fikrah, 2022.
- Saleh, Andika Rahman. *Tantangan SDM dalam Lembaga Tahfizh*, Jakarta: Nurul Hikmah, 2023.
- Salsabila, Maisaroh. *Pengelolaan Waktu Efektif dalam Kelas Tahfizh*, Bandung: Lentera Umat, 2023.
- Sari, Dewi Kurnia. *Dasar Kompetensi Guru Tahfizh*, Jakarta: Pilar Ilmu, 2022.
- Sari, Ika Permata. "Efektivitas Manajemen Guru terhadap Hasil Belajar Santri Tahfizh," dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 70-77.
- Senge, Peter. *The Fifth Discipline*, New York: Currency, 2021.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 2, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Sugiyanto. *Psikologi Pendidikan dan Konstruktivisme dalam Pendidikan Islam*, Semarang: UIN Press, 2022.
- *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV Alfabeta, 2016.
- *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Yogyakarta: Alfabeta, 2019.

- Sulaeman, M. Yusuf. *Strategi Pembelajaran Tahfizh Al-Qur'an*, Bandung: Pustaka Pedia, 2021.
- Sulastri, Rini. *Kelas Tahfizh dan Pendidikan Karakter*, Bandung: Al-Falah Press, 2023.
- Sulastri. "Peran Kepala Pesantren dalam Supervisi Guru," dalam *Jurnal Al-Tarbawi*, Vol. 15 No. 2 Tahun 2023, hal. 144-1449.
- "Efektivitas Pelatihan Praktis bagi Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyyah*, Vol. 13 No. 1 2023, hal. 107-109.
- "Interaksi Kepala Pesantren dan Guru dalam Kegiatan Harian," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyyah*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2023, hal. 105-110.
- "Peran Kepala Pesantren dalam Supervisi Guru," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyyah*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2023, hal. 96-100.
- "Sistem Rutinitas Hafalan dan Kontrol," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyyah*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2023, hal. 97-100.
- Sunhaji, Akhmad. "Evaluasi Komprehensif Kinerja Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022.
- "Kepemimpinan Transformatif di Pesantren," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022, hal. 59-65.
- "Kesejahteraan dan Keteladanan Guru," dalam *Majalah Pendidikan Islam*, Edisi Desember 2021, hal. 20-27.
- "Keteladanan Guru Qur'ani," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022, hal. 48-51.
- "Membangun Relasi Spiritual Guru-Santri," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2021, hal. 58-60.
- "Pentingnya Pembinaan Terstruktur Bagi Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022, hal. 69-72.
- *Metode Pendidikan Tahfizh Al-Qur'an di Pesantren Modern*, Jakarta: PTIQ Press, 2022.
- *Pendidikan Islam Humanis dan Transformatif*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2023.
- *Rekonstruksi Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: PTIQ Press, 2023.
- Akhmad. *Rekonstruksi Pendidikan Islam di Era Disrupsi*, Jakarta: Kencana, 2022.
- Surasman, Otong. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Alfabeta, 2023.
- "Atmosfer Spiritual dalam Pendidikan Pesantren," dalam *Fikrah Islamiyah*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022, hal. 31-38.
- "Inovasi Pelatihan Guru Tahfizh di Era Digital," dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyyah*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2023, hal. 89-93.
- "Literasi Digital sebagai Bagian Profesionalisme Guru," dalam *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2023, hal. 101-109.

- “Model Manajemen Guru di Lembaga Tahfizh,” dalam *Tarbawi Jurnal*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2024, hal. 123-128.
- “Penguatan Peran Guru Tahfizh dalam Kelas Halaqah,” dalam *Fikrah Islamiyah*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022, hal. 48-50.
- “Peran Guru Sebagai Pendamping Ruhani,” dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyyah*, Vol. 13 No. 1 2023, hal. 71-80.
- “Tahfizh sebagai Pendidikan Karakter,” dalam *Jurnal Pendidikan Islam Nusantara*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2022, hal. 58-60.
- *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Alfabeta, 2023.
- Sururin. “Partisipasi Guru dalam Sistem Evaluasi Pesantren,” dalam *Jurnal Al-Ma’arif*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2022, hal. 63-74.
- Suryabrata, Sumadi. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2006.
- Suyanto. dan Asep Jihad. *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Esensi Erlangga, 2013.
- Syah, Muhammad Fadlan. *Keteladanan Guru Tahfizh*, Yogyakarta: Nurani Press, 2023.
- Syabhana, Farida Nur. “Profesionalisme Guru dalam Perspektif Spiritual,” dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2022, hal. 28-30.
- Syaodih, Nana. *Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2023.
- Syifa, Huda Asy. “Minimnya Pembinaan Guru Tahfizh,” dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2024, hal. 28-31.
- Syifa, Lailatul. *Ekosistem Qur’ani di Lembaga Tahfizh*, Bandung: El-Hikmah Press, 2023.
- Syaidah, Khasnah. *et.al.*, “Manajemen Pembelajaran dalam Meningkatkan Inovasi Proses Belajar Mengajar Tahfidz Al-Qur’an,” dalam *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, Vol. 2 No. 1, Tahun 2024, hal. 320.
- *Karakter Pendidik Qur’ani*, Jakarta: Lentera Hidayah, 2023.
- Terry, George R. *Principles of Management*, Illinois: R.D. Irwin, Inc., 1972.
- *Principles of Management*, New York: Richard D. Irwin, Inc, 2022.
- Wahidah, “Halaqah Penguatan Guru Tahfizh,” dalam *Jurnal PAI*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2022, hal. 61-66.
- Wahyuddin. *Manajemen Strategis Guru di Lembaga Islam*, Yogyakarta: UIN Press, 2023.
- Wahyudi, Indra. “Refleksi sebagai Dasar Evaluasi Berkelanjutan,” dalam *Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2023, hal. 55-59.
- Wahyuningsih, Farida. “Mentoring sebagai Media Penguatan Identitas Guru,” dalam *Jurnal Bimbingan Keagamaan*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2022, hal. 85-90.
- Warson, Ahmad. “Budaya Belajar dalam Kelas Tahfizh,” dalam *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2023, hal. 55-60.

- Wibowo. "Digitalisasi Evaluasi Guru Tahfizh," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 99-100.
- "Efektivitas Pelatihan Guru Berbasis Video," dalam *Jurnal Pendidikan Islam Digital*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2022, hal. 134-138.
- "Forum Evaluasi Partisipatif di Pesantren," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2022, hal. 79-92.
- "Kepemimpinan Inklusif dan Profesionalisme Guru," dalam *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2023, hal. 88-90.
- "Manajemen Konflik Antar Guru di Pesantren," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2022, hal. 82-90.
- "Need-Based Training untuk Guru Pesantren," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2022, hal. 72-80.
- "Transformasi Digital dalam Pengajaran Tahfizh," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 2 Tahun 2022, hal. 101-106.
- Wilford, A. Weber dan Suyanto. *Pengelolaan Kelas Efektif*, Jakarta: Prenada Media, 2021.
- Wulandari. "Kedekatan Guru dan Santri dalam Program Tahfizh," dalam *Jurnal Tarbiyah Nusantara*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2022, hal. 166-170.
- Wulandari. "Mentoring dan Percepatan Adaptasi Guru Baru," dalam *Jurnal Tarbiyah Nusantara*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2022, hal. 151-159.
- *Manajemen Guru dalam Lembaga Islam*, Jakarta: Nurani Press, 2022.
- Yusuf, Ahmad Maulana. *Murojaah Disiplin dan Karakter Qur'ani*, Jakarta: Pilar Ilmu, 2023.
- Yusuf, Deni Maulana. *Metode Talaqqi dan Takrir di Kelas Tahfizh*, Surabaya: Qolbu Press, 2021.
- Zahira, Rahmah Aulia. *Kebijakan Empatik untuk Guru Tahfizh*, Jakarta: Nurul Hikmah, 2021.
- Zahra, Maisaroh Az. "Guru sebagai Pembimbing Spiritual," dalam *Jurnal Pendidikan Qur'ani*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2024, hal. 42-50.
- Zahra, Nuraini. "Stabilitas Akhlak Guru dalam Pendidikan Tahfizh," dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2021, hal. 30-39.
- Zahra, Nurhalimah. *Spiritualitas dalam Ruang Kelas Tahfizh*, Bandung: Lentera Umat, 2022, hal. 40-48.
- Zahra, Nurhayati. *Peningkatan Spiritualitas melalui Tahfizh*, Jakarta: Pilar Ilmu, 2021.
- Zain, Hanif Ahmad. *Supervisi Reflektif dalam Kelas Tahfizh*, Yogyakarta: Pilar Ilmu, 2022.
- Zainuddin. "Membangun Learning Community di Lembaga Qur'ani," dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 13 No. 1 Tahun 2021, hal. 51-56.
- Zhafira, Wulandari. *Keteladanan sebagai Strategi Pendidikan Karakter*, Bandung: Al-Fikrah Press, 2022.

- Zubaed. *Desain Pendidikan Karakter dalam Kurikulum*, Jakarta: Kencana, 2022.
- Zuhairini. *et. all. Pendidikan Islam*, Surabaya: Bina Ilmu, 2022.
- *Perencanaan Efektif dalam Pendidikan Al-Qur'an*, Bandung: Qolbu Press, 2021.
- Zuhdi, Muhammad. *Pedagogi Qur'ani dalam Pembelajaran Tahfizh*, Bandung: Lentera Press, 2021.
- Zulfikar, Hanif. *Manajemen Disiplin dalam Kelas Tahfizh*, Yogyakarta: Qolbu Ilmu, 2021.
- Zulkifli. "Otoritas Guru Tahfizh dalam Membentuk Disiplin Santri," dalam *Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 13 No. 2 Tahun 2021. hal. 60-66.

INSTRUMEN WAWANCARA
MANAJEMEN GURU DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PENGELOLAAN KELAS TAHFIZH DI
PONDOK PESANTREN AL-HAYAH JAKARTA TIMUR

Narasumber : Informan pertama

Posisi : Direktur Pondok Pesantren Al-Hayah

1. Bagaimana proses peningkatan kompetensi guru tahfizh dalam mengelola kelas dilakukan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Di Pondok Pesantren Al-Hayah, peningkatan kompetensi guru tahfizh dilakukan melalui pelatihan, supervisi lapangan, serta pembinaan langsung dari Qismul Qur'an. Namun masih belum tersistem dan belum rutin di adakannya

2. Pelatihan atau pembinaan apa saja yang diberikan kepada guru tahfizh untuk mendukung kompetensinya dalam mengelola kelas?

Jawaban : Guru tahfizh dibekali pelatihan mulai dari metodologi pengajaran tahfizh, manajemen kelas, pembinaan karakter, hingga psikologi santri. Ini bertujuan agar guru mampu menyesuaikan pendekatan mereka terhadap dinamika santri yang beragam. Secara umum, ini memberi bekal yang baik bagi guru. Namun dalam praktiknya, beberapa guru merasa materi terlalu teoritis dan kurang relevan dengan kenyataan di kelas, sehingga implementasinya tidak maksimal. Selain itu, belum semua pelatihan dikemas secara interaktif atau studi kasus lapangan.

3. Apa saja tantangan yang biasanya dihadapi guru dalam pengelolaan kelas tahfizh, dan bagaimana pesantren menanganinya?

Jawaban : Tantangan terbesar adalah menghadapi variasi kemampuan santri, menjaga motivasi, dan memastikan suasana halaqah tetap fokus setiap hari. Beberapa guru merasa kewalahan karena harus menangani berbagai karakter dalam satu waktu tanpa dukungan tambahan.

4. Strategi apa yang digunakan oleh pihak pesantren untuk mengelola dan mendampingi guru tahfizh secara berkelanjutan?

Jawaban : Strategi utama adalah pendampingan melalui mentor dari Qismul Qur'an, forum bulanan, serta penilaian berkala. Ini menciptakan ruang komunikasi dan pembinaan yang teratur. Di sisi positif, beberapa guru merasa sangat

terbantu karena ada feedback langsung dari mentor. Namun di sisi lain, belum semua guru mendapatkan intensitas pendampingan yang sama karena keterbatasan SDM pembina. Beberapa guru juga merasa pembinaan hanya bersifat administratif dan belum menyentuh aspek teknis atau emosional mereka di lapangan.

5. Bagaimana sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru tahfizh dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Monitoring dilakukan melalui observasi halaqah, laporan harian, serta capaian hafalan santri. Ini menjadi instrumen penting untuk menjaga kualitas pengajaran. Guru jadi lebih tertib dan terarah. Namun, sistem ini juga menimbulkan beban tambahan bagi guru yang harus memenuhi banyak format laporan. Kadang, fokus guru bergeser dari mendampingi santri secara mendalam ke memenuhi administrasi. Selain itu, standar penilaian antar evaluator belum sepenuhnya seragam, sehingga kadang hasil evaluasi terasa subjektif.

6. Bagaimana peran kepala pesantren atau qismul Qur'an dalam memberikan arahan kepada guru tahfizh?

Jawaban : Kepala pesantren dan Qismul Qur'an berperan aktif dalam membimbing guru melalui rapat, pengarahan, dan pembinaan informal.

7. Sejauh mana Ustadz-ah melihat bahwa manajemen guru tahfizh berkontribusi dalam peningkatan kualitas pengelolaan kelas tahfizh?

Jawaban: Manajemen guru tahfizh berperan besar dalam membentuk sistem kerja yang rapi dan terstruktur. Ketika manajemen berjalan baik, dampaknya terlihat jelas: pengelolaan kelas lebih tertib, target hafalan lebih tercapai.

8. Apakah ada perubahan positif dalam cara guru mengelola kelas setelah adanya pembinaan atau intervensi dari manajemen?

Jawaban: Secara umum, perubahan positif memang terjadi. Guru menjadi lebih disiplin, lebih terstruktur dalam menyusun jadwal, dan lebih sadar akan tanggung jawab mereka. Hal ini terlihat dari meningkatnya capaian hafalan dan keterlibatan santri. Namun, tidak semua guru mengalami hal yang sama. Ada juga guru yang justru merasa tekanan meningkat karena tuntutan manajemen, sehingga suasana mengajar menjadi kaku dan kurang hangat.

9. Bagaimana koordinasi antara guru tahfizh, kepala pesantren, dan Qismul Qur'an dalam membina suasana belajar yang efektif di halaqah?

Jawaban : Koordinasi dilakukan melalui forum mingguan dan komunikasi harian lewat grup khusus. Secara ideal, ini menciptakan keselarasan gerak antar pihak. Guru dapat menyampaikan kebutuhan dan perkembangan santri, dan manajemen bisa langsung memberi respon. tapi koordinasi belum selalu efektif. Kadang informasi tidak tersampaikan dengan lengkap, atau respon terlambat.

10. Menurut Ustadz-ah, apa yang perlu ditingkatkan dari sisi manajemen guru agar kompetensi dalam mengelola kelas tahfizh semakin baik?

Jawaban : Yang perlu ditingkatkan adalah pelatihan berbasis realitas lapangan, peningkatan kesejahteraan guru, serta sistem evaluasi yang lebih dialogis. Pemberian apresiasi dan ruang untuk bereksperimen dalam metode juga penting agar guru merasa dihargai. Ini berpotensi besar meningkatkan semangat kerja. Namun untuk melaksanakan itu semua, diperlukan anggaran, waktu, dan SDM tambahan. Saat ini, hal tersebut masih menjadi kendala yang belum sepenuhnya teratasi di pesantren.

INSTRUMEN WAWANCARA
MANAJEMEN GURU DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PENGELOLAAN KELAS TAHFIZH DI
PONDOK PESANTREN AL-HAYAH JAKARTA TIMUR

Narasumber : Informan kedua

Posisi : Qismul Qur'an Pondok Pesantren Al-Hayah

1. Bagaimana proses peningkatan kompetensi guru tahfizh dalam mengelola kelas dilakukan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Proses peningkatan kompetensi dilakukan melalui program pelatihan rutin, pembinaan berkala, serta supervisi langsung dari kepala pesantren dan tim Qismul Qur'an. Guru juga diberikan ruang untuk evaluasi diri dan saling berbagi pengalaman melalui forum musyawarah tahfizh.

2. Pelatihan atau pembinaan apa saja yang diberikan kepada guru tahfizh untuk mendukung kompetensinya dalam mengelola kelas?

Jawaban : Pelatihan yang diberikan antara lain mencakup metodologi pengajaran tahfizh, manajemen kelas, psikologi santri, serta penggunaan pendekatan hafalan yang menyenangkan. Selain itu, pembinaan juga diberikan dalam bentuk mentoring dari guru senior.

3. Apa saja tantangan yang biasanya dihadapi guru dalam pengelolaan kelas tahfizh, dan bagaimana pesantren menanganinya?

Jawaban : Tantangan yang sering dihadapi adalah perbedaan kemampuan hafalan antar santri, kurangnya motivasi belajar, dan gangguan konsentrasi. Pesantren menanganinya dengan pendekatan individual, motivasi spiritual, serta pembinaan akhlak dan disiplin.

4. Strategi apa yang digunakan oleh pihak pesantren untuk mengelola dan mendampingi guru tahfizh secara berkelanjutan?

Jawaban : Strategi yang digunakan antara lain adalah supervisi terjadwal, penilaian kinerja guru, forum evaluasi bulanan, serta pembinaan personal untuk guru yang mengalami kendala khusus. Selain itu, ada sistem mentoring antar guru.

5. Bagaimana sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru tahfizh dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Monitoring dilakukan melalui observasi langsung ke kelas, laporan kemajuan hafalan santri, serta evaluasi berkala oleh tim Qismul Qur'an. Hasil evaluasi kemudian

digunakan untuk merancang program pembinaan berikutnya.

6. Bagaimana peran kepala pesantren atau qismul Qur'an dalam memberikan arahan kepada guru tahfizh?

Jawaban : Kepala pesantren dan Qismul Qur'an berperan sebagai pembimbing dan pembina utama. Mereka memberikan arahan dalam bentuk rapat koordinasi, evaluasi mingguan, dan bimbingan langsung saat diperlukan. Mereka juga menanamkan visi dan nilai keikhlasan dalam mengajar.

7. Sejauh mana Ustadz-ah melihat bahwa manajemen guru tahfizh berkontribusi dalam peningkatan kualitas pengelolaan kelas tahfizh?

Jawaban : Kontribusinya sangat besar karena manajemen yang baik membuat guru merasa didukung, tahu arah pengajaran yang benar, dan mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan kelas. Dengan adanya manajemen yang sistematis, kualitas halaqah juga meningkat secara signifikan.

8. Apakah ada perubahan positif dalam cara guru mengelola kelas setelah adanya pembinaan atau intervensi dari manajemen?

Jawaban : Ya, terlihat perubahan dalam pendekatan guru terhadap santri, lebih sabar, lebih sistematis, dan penggunaan metode menghafal menjadi lebih variatif. Selain itu, guru menjadi lebih aktif dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif.

9. Bagaimana koordinasi antara guru tahfizh, kepala pesantren, dan Qismul Qur'an dalam membina suasana belajar yang efektif di halaqah?

Jawaban : Koordinasi dilakukan melalui pertemuan rutin, grup komunikasi internal, dan evaluasi program halaqah. Jika ada masalah, solusi dicari secara bersama melalui musyawarah, sehingga semua pihak merasa dilibatkan dalam menciptakan suasana belajar yang efektif.

10. Menurut Ustadz-ah, apa yang perlu ditingkatkan dari sisi manajemen guru agar kompetensi dalam mengelola kelas tahfizh semakin baik?

Jawaban : Yang perlu ditingkatkan adalah frekuensi pelatihan tematik, pendampingan personal secara konsisten, serta penguatan motivasi spiritual dan emosional guru. Selain itu, pemberian penghargaan atau apresiasi juga dapat menjadi motivasi tambahan.

INSTRUMEN WAWANCARA
MANAJEMEN GURU DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PENGELOLAAN KELAS TAHFIZH DI
PONDOK PESANTREN AL-HAYAH JAKARTA TIMUR

Narasumber : Informan ketiga

Posisi : Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah

1. Bagaimana proses peningkatan kompetensi guru tahfizh dalam mengelola kelas dilakukan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Biasanya dilakukan melalui pertemuan rutin setiap pekan. Dalam pertemuan ini, guru-guru mendapat motivasi serta pengarahan dari pihak pesantren. Kadang juga disisipkan pelatihan-pelatihan ringan untuk mendukung peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kelas.

2. Pelatihan atau pembinaan apa saja yang diberikan kepada guru tahfizh untuk mendukung kompetensinya dalam mengelola kelas?

Jawaban : Sebagian besar memang masih dilakukan secara otodidak, dan banyak juga yang merupakan hasil dari pengalaman langsung serta warisan metode dari guru-guru sebelumnya. Ilmu dan pendekatan sering kali diturunkan secara informal dari generasi ke generasi.

3. Apa saja tantangan yang biasanya dihadapi guru dalam pengelolaan kelas tahfizh, dan bagaimana pesantren menanganinya?

Jawaban : Tantangan terbesarnya biasanya ada pada suasana kelas yang kadang kurang kondusif, apalagi jika jumlah santri tidak sebanding dengan jumlah guru. Untuk mengatasi itu, pesantren mencoba menata ulang pembagian kelas serta menetapkan batas maksimal jumlah santri yang diampu oleh satu guru, agar proses menghafal tetap terjaga kualitasnya.

4. Strategi apa yang digunakan oleh pihak pesantren untuk mengelola dan mendampingi guru tahfizh secara berkelanjutan?

Jawaban : Pihak pesantren berusaha terus memberi semangat kepada para guru, baik lewat motivasi langsung maupun melalui pelatihan tambahan yang ditujukan untuk memperkaya metode mengajar mereka. Harapannya, guru tetap merasa didampingi dan berkembang.

5. Bagaimana sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru tahfizh dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Evaluasinya dilakukan melalui pertemuan mingguan, di mana para guru dan pimpinan bersama-sama meninjau capaian hafalan santri. Dari situ bisa terlihat sejauh mana proses berjalan, dan bagian mana yang perlu ditingkatkan.

6. Bagaimana peran kepala pesantren atau qismul Qur'an dalam memberikan arahan kepada guru tahfizh?

Jawaban : Peran mereka cukup penting. Arahan dari kepala pesantren maupun tim Qismul Qur'an biasanya disampaikan dengan jelas dan tegas, tapi tetap dengan pendekatan yang membangun. Ini sangat membantu para guru dalam menjalankan tugasnya.

7. Sejauh mana Ustadz-ah melihat bahwa manajemen guru tahfizh berkontribusi dalam peningkatan kualitas pengelolaan kelas tahfizh?

Jawaban : Cukup besar pengaruhnya. Karena setiap hafalan yang disetorkan oleh santri harus dicek dengan cermat dan sesuai dengan kaidah. Maka dari itu, manajemen yang baik sangat membantu guru untuk tetap fokus dan teliti dalam menjalankan tugasnya.

8. Apakah ada perubahan positif dalam cara guru mengelola kelas setelah adanya pembinaan atau intervensi dari manajemen?

Jawaban : Sejauh ini, perubahan lebih banyak datang dari kesadaran pribadi guru itu sendiri. Namun begitu, tetap diperlukan dukungan dari pihak pesantren, terutama dalam bentuk pembinaan berkelanjutan, agar wawasan dan kemampuan guru terus berkembang.

9. Bagaimana koordinasi antara guru tahfizh, kepala pesantren, dan Qismul Qur'an dalam membina suasana belajar yang efektif di halaqah?

Jawaban : Alhamdulillah, sejauh ini koordinasi berjalan cukup baik. Walau begitu, tetap dibutuhkan evaluasi dan koordinasi yang rutin antara guru, kepala pesantren, dan tim Qismul Qur'an agar suasana belajar yang efektif bisa terus terjaga dan target hafalan bisa tercapai.

10. Menurut Ustadz-ah, apa yang perlu ditingkatkan dari sisi manajemen guru agar kompetensi dalam mengelola kelas tahfizh semakin baik?

Jawaban : Manajemen waktu masih jadi hal penting yang perlu ditingkatkan. Selain itu, guru juga perlu lebih kreatif dalam

mengelola kelas, supaya santri tidak merasa jenuh dan tetap semangat dalam menghafal.

INSTRUMEN WAWANCARA
MANAJEMEN GURU DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PENGELOLAAN KELAS TAHFIZH DI
PONDOK PESANTREN AL-HAYAH JAKARTA TIMUR

Narasumber : Informan keempat

Posisi : Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah

1. Bagaimana proses peningkatan kompetensi guru tahfizh dalam mengelola kelas dilakukan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban: Proses peningkatan dilakukan melalui pelatihan berkala, pembinaan internal oleh Qismul Qur'an, evaluasi rutin, dan sharing session antar guru tahfizh untuk saling bertukar metode dan pengalaman.

2. Pelatihan atau pembinaan apa saja yang diberikan kepada guru tahfizh untuk mendukung kompetensinya dalam mengelola kelas?

Jawaban: Pelatihan meliputi manajemen halaqah, teknik mengajar yang menarik, metode tahfizh modern, serta pembinaan akhlak dan spiritualitas agar guru mampu menjadi teladan.

3. Apa saja tantangan yang biasanya dihadapi guru dalam pengelolaan kelas tahfizh, dan bagaimana pesantren menanganinya?

Jawaban: Tantangannya meliputi motivasi santri yang naik-turun, konsentrasi yang kurang, dan ketidakteraturan hafalan. Pesantren menanganinya melalui pendekatan personal, motivasi berkala, serta pembagian kelompok yang lebih kecil.

4. Strategi apa yang digunakan oleh pihak pesantren untuk mengelola dan mendampingi guru tahfizh secara berkelanjutan?

Jawaban: Strateginya berupa supervisi mingguan, laporan halaqah harian, pembinaan karakter guru, serta diskusi rutin antara Qismul Qur'an dan para guru tahfizh.

5. Bagaimana sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru tahfizh dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Dilakukan melalui observasi langsung ke halaqah, laporan perkembangan santri, serta evaluasi hafalan bulanan yang dinilai oleh tim Qismul Qur'an.

6. Bagaimana peran kepala pesantren atau qismul Qur'an dalam memberikan arahan kepada guru tahfizh?

Jawaban : Kepala pesantren dan Qismul Qur'an memberikan arahan dalam bentuk evaluasi rutin, pengarahan teknis, serta nasehat keilmuan dan spiritual. Mereka juga berperan sebagai pembina akhlak dan teladan bagi para guru . Tidak egois , saling mengayomi, benar-bener faham tentang situasi keadaan, orang yang berkompeten dibidangnya

7. Sejauh mana Ustadz-ah melihat bahwa manajemen guru tahfizh berkontribusi dalam peningkatan kualitas pengelolaan kelas tahfizh?

Jawaban: Kontribusinya sangat besar, karena manajemen yang baik menciptakan suasana kelas yang kondusif, metode mengajar lebih terarah, serta komunikasi yang efektif antar guru dan santri.

8. Apakah ada perubahan positif dalam cara guru mengelola kelas setelah adanya pembinaan atau intervensi dari manajemen?

Jawaban : Ya, ada perubahan positif yang cukup signifikan. Guru menjadi lebih disiplin, mampu menerapkan variasi metode pembelajaran, lebih terstruktur dalam menyusun target hafalan, dan lebih peka terhadap karakter santri. Halaqah menjadi lebih hidup dan santri lebih termotivasi.

9. Bagaimana koordinasi antara guru tahfizh, kepala pesantren, dan Qismul Qur'an dalam membina suasana belajar yang efektif di halaqah?

Jawaban: Koordinasi dilakukan melalui grup komunikasi aktif, pertemuan mingguan, serta evaluasi rutin. Setiap masukan dari guru ditampung dan ditindaklanjuti oleh Qismul Qur'an bukan dibiarkan dan diubah sesuai dengan keinginan ketua qismul . Koordinasi ini menciptakan sistem kerja yang sinergis dan suasana halaqah yang nyaman.

10. Menurut Ustadz-ah, apa yang perlu ditingkatkan dari sisi manajemen guru agar kompetensi dalam mengelola kelas tahfiz semakin baik?

Jawaban : Perlu peningkatan pelatihan praktis berbasis kasus, pendampingan lebih intensif untuk guru baru, serta pemberian motivasi atau penghargaan bagi guru yang menunjukkan perkembangan dan inovasi dalam halaqah.

INSTRUMEN WAWANCARA
MANAJEMEN GURU DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PENGELOLAAN KELAS TAHFIZH DI
PONDOK PESANTREN AL-HAYAH JAKARTA TIMUR

Narasumber : Informan kelima

Posisi : Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah

1. Bagaimana proses peningkatan kompetensi guru tahfizh dalam mengelola kelas dilakukan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Baik

2. Pelatihan atau pembinaan apa saja yang diberikan kepada guru tahfizh untuk mendukung kompetensinya dalam mengelola kelas?

Jawaban : pelatihan mengajar dan manajemen pengelolaan kelas

3. Apa saja tantangan yang biasanya dihadapi guru dalam pengelolaan kelas tahfizh, dan bagaimana pesantren menanganinya?

Jawaban : kurangnya motivasi santri dalam mengikuti pembelajaran, perlunya pendekatan personal dan variasi metode belajar.

4. Strategi apa yang digunakan oleh pihak pesantren untuk mengelola dan mendampingi guru tahfizh secara berkelanjutan?

Jawaban : Melakukan pembinaan rutin dan evaluasi

5. Bagaimana sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru tahfizh dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : dengan diadakan supervisi, atau evaluasi santri terhadap guru

6. Bagaimana peran kepala pesantren atau qismul Qur'an dalam memberikan arahan kepada guru tahfizh?

Jawaban : Membimbing dan mengevaluasi kinerja guru serta memfasilitasi sumber belajar

7. Sejauh mana Ustadz-ah melihat bahwa manajemen guru tahfizh berkontribusi dalam peningkatan kualitas pengelolaan kelas tahfizh?

Jawaban : baik, dengan diadakan kelas² khusus.

8. Apakah ada perubahan positif dalam cara guru mengelola kelas setelah adanya pembinaan atau intervensi dari manajemen?

Jawaban : Ada

9. Bagaimana koordinasi antara guru tahfizh, kepala pesantren, dan Qismul Qur'an dalam membina suasana belajar yang efektif di halaqah?

Jawaban : Dimulai dari kedisiplinan dan pendampingan langsung oleh guru kepada santri setiap jam pembelajaran.

10. Menurut Ustadz-ah, apa yang perlu ditingkatkan dari sisi manajemen guru agar kompetensi dalam mengelola kelas tahfizh semakin baik?

Jawaban : Komunikasi, pembelajaran yang terstruktur, kedisiplinan dari guru terlebih dahulu, peraturan yang konsisten dan direalisasikan.

INSTRUMEN WAWANCARA
MANAJEMEN GURU DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PENGELOLAAN KELAS TAHFIZH DI
PONDOK PESANTREN AL-HAYAH JAKARTA TIMUR

Narasumber : Informan keenam

Posisi : Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah

1. Bagaimana proses peningkatan kompetensi guru tahfizh dalam mengelola kelas dilakukan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Peningkatan kompetensi dilakukan secara bertahap melalui pelatihan rutin, evaluasi berkala, serta pembinaan langsung dari Qismul Qur'an. Setiap guru diberikan masukan terkait teknik mengajar, pendekatan ke santri, dan manajemen halaqah.

2. Pelatihan atau pembinaan apa saja yang diberikan kepada guru tahfizh untuk mendukung kompetensinya dalam mengelola kelas?

Jawaban : Pelatihan meliputi metode tahfizh efektif, teknik menyimak hafalan, komunikasi santri-guru, serta pelatihan karakter dan adab mengajar. Ada juga simulasi halaqah dan sharing session antar guru.

3. Apa saja tantangan yang biasanya dihadapi guru dalam pengelolaan kelas tahfizh, dan bagaimana pesantren menanganinya?

Jawaban : Tantangan umum adalah menjaga fokus santri, variasi kemampuan hafalan, dan kendala disiplin. Pesantren menangani dengan pembinaan emosional guru, rotasi halaqah, serta evaluasi metode pembelajaran.

4. Strategi apa yang digunakan oleh pihak pesantren untuk mengelola dan mendampingi guru tahfizh secara berkelanjutan?

Jawaban : Strateginya berupa pembimbingan mingguan, forum diskusi bulanan, serta kunjungan langsung kepala Qismul Qur'an ke halaqah. Hal ini dilakukan untuk menjaga kualitas dan semangat mengajar.

5. Bagaimana sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru tahfizh dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Evaluasi dilakukan secara triwulan melalui observasi langsung, laporan hafalan santri, dan feedback dari wali santri. Guru juga mengisi laporan harian yang direkap oleh Qismul Qur'an.

6. Bagaimana peran kepala pesantren atau qismul Qur'an dalam memberikan arahan kepada guru tahfizh?

Jawaban : Peran mereka sangat sentral. Qismul Qur'an memberi arahan teknis, evaluasi, dan juga motivasi personal. Kepala pesantren lebih pada pembinaan ruhiyah dan menjaga visi misi lembaga.

7. Sejauh mana Ustadz-ah melihat bahwa manajemen guru tahfizh berkontribusi dalam peningkatan kualitas pengelolaan kelas tahfizh?

Jawaban : Manajemen yang terstruktur membuat guru lebih siap, profesional, dan mampu menghadapi dinamika kelas. Kualitas hafalan dan kenyamanan santri dalam halaqah pun akan meningkat.

8. Apakah ada perubahan positif dalam cara guru mengelola kelas setelah adanya pembinaan atau intervensi dari manajemen?

Jawaban : Iya, terlihat dari pendekatan yang lebih sabar, kreatif, dan variatif. Guru juga lebih disiplin dalam menyusun target mingguan dan memberikan motivasi pada santri.

9. Bagaimana koordinasi antara guru tahfizh, kepala pesantren, dan Qismul Qur'an dalam membina suasana belajar yang efektif di halaqah?

Jawaban : Koordinasi dilakukan melalui rapat rutin, laporan halaqah, dan komunikasi intensif via grup internal. Semua pihak berperan aktif menciptakan suasana halaqah yang kondusif dan inspiratif.

10. Menurut Ustadz-ah, apa yang perlu ditingkatkan dari sisi manajemen guru agar kompetensi dalam mengelola kelas tahfizh semakin baik?

Jawaban : Perlu ditingkatkan pelatihan berbasis psikologi anak, penguatan manajemen waktu, dan lebih banyak forum refleksi antar guru. Selain itu, pemberian apresiasi juga penting untuk menjaga semangat.

INSTRUMEN WAWANCARA
MANAJEMEN GURU DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PENGELOLAAN KELAS TAHFIZH DI
PONDOK PESANTREN AL-HAYAH JAKARTA TIMUR

Narasumber : Informan ketujuh

Posisi : Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah

1. Bagaimana proses peningkatan kompetensi guru tahfizh dalam mengelola kelas dilakukan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Alhamdulillah, selalu ada pelatihan

2. Pelatihan atau pembinaan apa saja yang diberikan kepada guru tahfizh untuk mendukung kompetensinya dalam mengelola kelas?

Jawaban : merawat Al-Qur'an, program tahsin bersama kiyai, pelatihan workshop

3. Apa saja tantangan yang biasanya dihadapi guru dalam pengelolaan kelas tahfizh, dan bagaimana pesantren menanganinya?

Jawaban : hafalan santri yg kurang lancar Krn banyak santai, diperketat jadwal murojaah nya

4. Strategi apa yang digunakan oleh pihak pesantren untuk mengelola dan mendampingi guru tahfizh secara berkelanjutan?

Jawaban : liqo' pembinaan Pekan

5. Bagaimana sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru tahfizh dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : jadwalkan jdi Imam, parade tasmi'

6. Bagaimana peran kepala pesantren atau qismul Qur'an dalam memberikan arahan kepada guru tahfizh?

Jawaban : evaluasi Pekan

7. Sejauh mana Ustadz-ah melihat bahwa manajemen guru tahfizh berkontribusi dalam peningkatan kualitas pengelolaan kelas tahfizh?

Jawaban : baik, perpanjangan tangan dari Kiyai

8. Apakah ada perubahan positif dalam cara guru mengelola kelas setelah adanya pembinaan atau intervensi dari manajemen?

Jawaban : ada, sangat efektif

9. Bagaimana koordinasi antara guru tahfizh, kepala pesantren, dan Qismul Qur'an dalam membina suasana belajar yang efektif di halaqah?

Jawaban : cek n recek di laporan harian , Pekan

10. Menurut Ustadz-ah, apa yang perlu ditingkatkan dari sisi manajemen guru agar kompetensi dalam mengelola kelas tahfizh semakin baik?

Jawaban : semoga bisa simaaan 30 juz seperti Kiyai

INSTRUMEN WAWANCARA
MANAJEMEN GURU DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PENGELOLAAN KELAS TAHFIZH DI
PONDOK PESANTREN AL-HAYAH JAKARTA TIMUR

Narasumber : Informan kedelapan

Posisi : Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah

1. Bagaimana proses peningkatan kompetensi guru tahfizh dalam mengelola kelas dilakukan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Evaluasi terhadap kinerja guru tahfiz, dan pembinaan langsung dari kepala pesantren/qismul

2. Pelatihan atau pembinaan apa saja yang diberikan kepada guru tahfizh untuk mendukung kompetensinya dalam mengelola kelas?

Jawaban : Pelatihan metode pengajaran tahfiz yang efektif, dan pembinaan spiritual dan peningkatan strategi pembelajaran

3. Apa saja tantangan yang biasanya dihadapi guru dalam pengelolaan kelas tahfizh, dan bagaimana pesantren menanganinya?

Jawaban : kurangnya kedisiplinan santri, pembinaan kedisiplinan dan akhlak santri

4. Strategi apa yang digunakan oleh pihak pesantren untuk mengelola dan mendampingi guru tahfizh secara berkelanjutan?

Jawaban : Pelatihan dan pendampingan, Evaluasi kinerja kerja dan feedback, dan pembinaan timbal balik antara guru dan manajemen

5. Bagaimana sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru tahfizh dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Observasi langsung ke kelas, feedback dari siswa dan rekan guru, evaluasi kinerja secara berkala

6. Bagaimana peran kepala pesantren atau qismul Qur'an dalam memberikan arahan kepada guru tahfizh?

Jawaban : Memberikan arahan dan bimbingan langsung, menentukan kebijakan pendidikan tahfiz, dan mengevaluasi peningkatan kualitas pengajaran

7. Sejauh mana Ustadz-ah melihat bahwa manajemen guru tahfizh berkontribusi dalam peningkatan kualitas pengelolaan kelas tahfizh?
Jawaban : menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan kualitas pengajaran dan pengelolaan kelas, serta meningkatkan motivasi kepada santri
8. Apakah ada perubahan positif dalam cara guru mengelola kelas setelah adanya pembinaan atau intervensi dari manajemen?
Jawaban : ada, guru jadi lebih terampil dalam mengelola kelas, peningkatan kualitas santri dan hasil belajar, dan meningkatnya motivasi guru dan santri
9. Bagaimana koordinasi antara guru tahfizh, kepala pesantren, dan Qismul Qur'an dalam membina suasana belajar yang efektif di halaqah?
Jawaban : rapat koordinasi rutin antara guru, kepala pesantren, dan qismul. Melakukan komunikasi yang terbuka dan efektif. Dan membuat perencanaan evaluasi program pendidikan tahfizh bersama
10. Menurut Ustadz-ah, apa yang perlu ditingkatkan dari sisi manajemen guru agar kompetensi dalam mengelola kelas tahfizh semakin baik?
Jawaban : pengadaan fasilitas pendukung yang memadai, peningkatan pelatihan pembinaan berkelanjutan, dan pengembangan sistem evaluasi, serta feedback yang lebih efektif

INSTRUMEN WAWANCARA
MANAJEMEN GURU DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PENGELOLAAN KELAS TAHFIZH DI
PONDOK PESANTREN AL-HAYAH JAKARTA TIMUR

Narasumber : Informan kesembilan

Posisi : Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah

1. Bagaimana proses peningkatan kompetensi guru tahfizh dalam mengelola kelas dilakukan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Proses peningkatan kompetensi guru tahfizh di alhayah, biasanya dengan evaluasi, baik dari segi proses belajar mengajarnya, bahkan sampe ke kualitas hafalan guru tahfizh itu termasuk dalam peningkatan kompetensi guru tahfizh

2. Pelatihan atau pembinaan apa saja yang diberikan kepada guru tahfizh untuk mendukung kompetensinya dalam mengelola kelas?

Jawaban : Pelatihan yang diberikan banyak sekali, meliputi seminar, pelatihan guru tahfizh, teknik mengajar yang efektif, penggunaan media pembelajaran, serta pembinaan guru guru tahfizh dari gurunda Kyai Ali dan motivasi untuk meningkatkan dedikasi guru

3. Apa saja tantangan yang biasanya dihadapi guru dalam pengelolaan kelas tahfizh, dan bagaimana pesantren menanganinya?

Jawaban : Tantangan yang biasa dihadapi yaitu perbedaan latar belakang santri, perbedaan kemampuan santri, masalah disiplin, dan kurangnya motivasi. Pesantren menangani ini dengan pendekatan antara musyrifah dengan santrinya, dan ada program reward,serta peningkatan komunikasi antara guru dan santri

4. Strategi apa yang digunakan oleh pihak pesantren untuk mengelola dan mendampingi guru tahfizh secara berkelanjutan?

Jawaban : Melalui evaluasi berkala, komunikasi di grup WhatsApp, serta diskusi antar guru untuk saling tukar pengalaman.

5. Bagaimana sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru tahfizh dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Dilakukan lewat laporan capaian santri, dan pertemuan evaluasi yang melibatkan Qismul Qur'an.

6. Bagaimana peran kepala pesantren atau qismul Qur'an dalam memberikan arahan kepada guru tahfizh?

Jawaban : Memberi arahan dalam evaluasi rutin, memotivasi guru.

7. Sejauh mana Ustadz-ah melihat bahwa manajemen guru tahfizh berkontribusi dalam peningkatan kualitas pengelolaan kelas tahfizh?

Jawaban : Sudah berdampak positif, terutama pada kedisiplinan dan tanggung jawab guru, meski masih butuh peningkatan dalam supervisi dan pelatihan formal.

8. Apakah ada perubahan positif dalam cara guru mengelola kelas setelah adanya pembinaan atau intervensi dari manajemen?

Jawaban : Ada, guru lebih terstruktur, komunikatif, dan mulai menerapkan variasi metode dalam halaqah.

9. Bagaimana koordinasi antara guru tahfizh, kepala pesantren, dan Qismul Qur'an dalam membina suasana belajar yang efektif di halaqah?

Jawaban : Koordinasi melalui pertemuan rutin dan komunikasi via WhatsApp untuk diskusi masalah dan solusi pembelajaran.

10. Menurut Ustadz-ah, apa yang perlu ditingkatkan dari sisi manajemen guru agar kompetensi dalam mengelola kelas tahfizh semakin baik?

Jawaban : Perlu pelatihan berkelanjutan, supervisi terstruktur, dokumentasi capaian guru, dan penguatan kepemimpinan dari pengelola pesantren.

INSTRUMEN WAWANCARA
MANAJEMEN GURU DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PENGELOLAAN KELAS TAHFIZH DI
PONDOK PESANTREN AL-HAYAH JAKARTA TIMUR

Narasumber : Informan kesepuluh

Posisi : Guru Tahfizh Pondok Pesantren Al-Hayah

1. Bagaimana proses peningkatan kompetensi guru tahfizh dalam mengelola kelas dilakukan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Pernah dilakukan melalui kegiatan pelatihan internal. Namun, pelatihan tersebut belum dilakukan secara berkelanjutan atau rutin. Upaya peningkatan lebih banyak difokuskan melalui evaluasi mingguan yang dilaksanakan oleh pihak pengelola pesantren, sebagai bentuk pembinaan dan refleksi terhadap proses belajar mengajar di halaqah.

2. Pelatihan atau pembinaan apa saja yang diberikan kepada guru tahfizh untuk mendukung kompetensinya dalam mengelola kelas?

Jawaban : Pelatihan yang pernah dilakukan mencakup teknik pengajaran Al-Qur'an dan strategi pengelolaan kelas dasar. Namun, karena tidak dilakukan secara terus-menerus, maka pengaruhnya belum optimal. Pembinaan yang lebih konsisten dilakukan melalui kegiatan evaluasi mingguan dan komunikasi melalui grup WhatsApp antar guru dan pimpinan.

3. Apa saja tantangan yang biasanya dihadapi guru dalam pengelolaan kelas tahfizh, dan bagaimana pesantren menanganinya?

Jawaban : Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan kompetensi pedagogik para guru, karena sebagian besar guru tahfizh memang memiliki hafalan 30 Juz namun belum memiliki latar belakang pendidikan formal minimal S1. Untuk menanganinya, pihak pesantren memberikan arahan secara berkala dan membuka ruang diskusi dalam forum evaluasi mingguan agar guru dapat saling belajar dan memperbaiki metode pengajarannya.

4. Strategi apa yang digunakan oleh pihak pesantren untuk mengelola dan mendampingi guru tahfizh secara berkelanjutan?

Jawaban : Strategi utama yang diterapkan adalah dengan melakukan evaluasi rutin setiap pekan, di mana para guru dapat menyampaikan kendala dan capaian mereka dalam mengelola halaqah. Selain itu, komunikasi aktif juga dijaga melalui grup WhatsApp yang digunakan untuk koordinasi dan pemberian informasi serta arahan singkat dari pimpinan pesantren.

5. Bagaimana sistem monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru tahfizh dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Hayah?

Jawaban : Evaluasi kinerja guru dilakukan secara rutin setiap satu pekan sekali melalui pertemuan bersama Qismul Qur'an dan pengelola pesantren. Namun, belum ada supervisi langsung ke dalam kelas saat proses halaqah berlangsung. Evaluasi lebih bersifat laporan hasil hafalan santri dan diskusi kendala yang dihadapi guru dalam mengajar.

6. Bagaimana peran kepala pesantren atau qismul Qur'an dalam memberikan arahan kepada guru tahfizh?

Jawaban : Kepala pesantren dan Qismul Qur'an berperan aktif dalam memberikan arahan secara verbal dan melalui forum evaluasi mingguan. Peran mereka cukup signifikan dalam menjaga semangat guru dan memastikan visi lembaga tetap berjalan. Meskipun demikian, belum dilakukan supervisi atau kunjungan langsung ke kelas selama proses pembelajaran.

7. Sejauh mana Ustadz-ah melihat bahwa manajemen guru tahfizh berkontribusi dalam peningkatan kualitas pengelolaan kelas tahfizh?

Jawaban : Manajemen guru yang sudah ada, terutama melalui evaluasi rutin dan komunikasi aktif, telah memberi kontribusi yang cukup baik dalam menjaga stabilitas pengajaran. Namun, karena belum adanya pelatihan rutin dan supervisi kelas secara langsung, peningkatan kualitas masih berjalan secara perlahan dan belum merata.

8. Apakah ada perubahan positif dalam cara guru mengelola kelas setelah adanya pembinaan atau intervensi dari manajemen?

Jawaban : Ada beberapa perubahan positif, terutama dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab guru terhadap halaqah masing-masing. Guru menjadi lebih sadar pentingnya target dan pencapaian

santri. Namun, karena pembinaan tidak dilakukan secara menyeluruh dan intensif, perubahan yang terjadi masih bersifat individu dan belum sistemik.

9. Bagaimana koordinasi antara guru tahfizh, kepala pesantren, dan Qismul Qur'an dalam membina suasana belajar yang efektif di halaqah?

Jawaban : Koordinasi dilakukan secara rutin setiap minggu melalui forum evaluasi. Selain itu, komunikasi informal dan diskusi ringan dilakukan melalui grup WhatsApp. Melalui dua jalur ini, semua pihak dapat saling memberikan masukan dan mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam pembelajaran tahfizh.

10. Menurut Ustadz-ah, apa yang perlu ditingkatkan dari sisi manajemen guru agar kompetensi dalam mengelola kelas tahfizh semakin baik?

Jawaban : Yang perlu ditingkatkan adalah program pelatihan yang berkelanjutan, khususnya dalam aspek pedagogi dan manajemen kelas. Selain itu, perlu adanya supervisi langsung di kelas untuk mengetahui secara nyata cara guru mengajar dan berinteraksi dengan santri. Penambahan tenaga pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan formal juga penting untuk mendampingi guru-guru yang kuat dalam hafalan namun kurang dalam teori pengajaran.



SURAT PENUGASAN PEMBIMBING
Nomor: 2194/PTIQ.A5/Ps/Pg/VI/2025

Atas dasar usulan Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam. Maka Direktur Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta menugaskan kepada:

- | | |
|------------------------|--|
| 1. Nama | : Dr. H. EE Junaedi Sastradiharja, M.Pd. |
| NUPTK | : 7949741642130090 |
| Jabatan Akademik | : Lektor Kepala |
| Pembimbing I, | |
| 2. Nama | : Dr. Khasnah Syaidah, M.Ag. |
| NUPTK | : 9139748649230163 |
| Jabatan Akademik | : Lektor |
| Sebagai Pembimbing II, | |

untuk melaksanakan bimbingan tesis sebagai pembimbing mahasiswa(i) berikut ini:

- | | |
|-----------------------|---|
| Nama | : Roswaidah |
| Nomor Induk Mahasiswa | : 212520076 |
| Program Studi | : Magister Manajemen Pendidikan Islam |
| Konsentrasi | : Manajemen Pendidikan Al-Qur'an |
| Judul Tesis | : Manajemen Guru dalam Meningkatkan Kompetensi Pengelolaan Kelas Tahfizh pada Pondok Pesantren Al-Hayah di Jakarta Timur. |

Beberapa hal yang perlu disampaikan:

- Masa bimbingan tesis maksimal 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal penugasan;
- Masa bimbingan kurang dari 1 (satu) tahun apabila masa studi akan berakhir;
- Masa bimbingan diperpanjang secara otomatis selama masa studi belum berakhir;
- Masa studi program magister adalah 4 (empat) tahun.

Demikian, atas kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

Jakarta, 11 Juni 2025
Direktur Pascasarjana
Universitas PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
NUPTK. 9659736637130032

DOKUMENTASI WAWANCARA



DOKUMENTASI KEGIATAN



Dokumentasi lokasi



RIWAYAT HIDUP

Roswaidah, lahir di Bima pada 20 Maret 1995. Anak bungsu dari enam bersaudara pasangan dari Bapak H. Suaeb dan Hj. Badarudin. Peneliti adalah seorang mahasiswa pascasarjana yang berdedikasi dan memiliki pengalaman manajerial dalam lembaga/organisasi.

Pendidikan

Universitas PTIQ	2021 - Sekarang
Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam	
STAI Al-Qudwah	2015-2019
Manajemen Pendidikan Islam	
STIU Al-Hikmah	2014-2015
Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir Hadist	
Asisten Dosen bidang Tahfizh di Al-Hikmah	
PKBM Negeri 12 Tengah Jakarta Timur	2012-2014
MA Muhammadiyah Bima	2011-2012
MTs Assaidiyah Ngali	2008-2011
MIN Ngali	2002-2008

Pengalaman Kerja

Ngisi ceramah diberbagai majelis Taklim	
Yayasan Al Hayah Hayatuna, Jakarta	
HRD/Bendahara	2023- sekarang
Dewan Juri diberbagai event lomba	
Guru pelajaran di PKPPS	
Ikut organisasi	
Pondok Pesantren Al Hayah, Jakarta	
Direktur	2020- 2023
Pondok Pesantren Al Hayah, Pusat-Cabang	
Penanggung Jawab Qismul Qur'an	2016-2019
Asesor Al-Fatihah Center	
Pelatih guru Al-Quran diberbagai sekolah	
Pondok Pesantren Al Hayah, Jakarta	
Guru Naghom/Tilawah	2014-2015
PPTQ Al-Mustaqimiah	

Karya Tulis Ilmiah

1. Manajemen Tahfizh Qur'an Pada Pondok Pesantren Al-Hayah Di Jakarta Timur (Skripsi)
2. Manajemen Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Pengelolaan Kelas Tahfizh Pada Pondok Pesantren Al-Hayah (Tesis)