

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENJAGA MUTU
PEMBELAJARAN AL-QUR'AN
PONDOK PESANTREN IMAM SYAFI'I NASHIRUSSUNNAH
PASANG KAYU, SULAWESI BARAT

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Sebagai Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan Studi Strata Dua
memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)



OLEH
GERHANA
NIM: 222520091

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen tenaga pendidik dalam menjaga mutu pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah, Pasangkayu, Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap pihak manajemen dan tenaga pendidik, observasi terhadap proses pembelajaran, serta studi dokumentasi yang berkaitan dengan kebijakan dan pelaksanaan pengajaran Al-Qur'an.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik dilakukan melalui lima tahapan utama, yaitu perencanaan, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pembinaan, serta evaluasi kinerja. Perencanaan tenaga pendidik dilakukan oleh pihak yayasan melalui pengembangan santri unggulan serta pelatihan internal. Rekrutmen dilakukan secara aktif melalui jaringan antarpesantren dan rekomendasi internal, meskipun proses seleksi belum berjalan secara sistematis. Penempatan tenaga pendidik mempertimbangkan kompetensi dan kebutuhan masing-masing unit pendidikan di pondok. Pembinaan guru dilaksanakan melalui program tahsin, kajian rutin, serta pengawasan langsung oleh pihak yayasan. Evaluasi kinerja tenaga pendidik dilakukan secara berkala melalui pemantauan kegiatan pembelajaran oleh pengurus dan kepala pondok. Dari kelima aspek tersebut, perencanaan dan pengawasan dinilai telah berjalan dengan baik, sedangkan proses seleksi dan pembinaan masih perlu ditingkatkan.

Mutu pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah tergolong optimal. Hal ini tercermin dari perencanaan yang komprehensif mencakup target hafalan, pengamalan nilai-nilai Al-Qur'an, disiplin, serta pengaturan waktu belajar yang efektif dengan penekanan pada kegiatan murojaah. Metode yang digunakan, seperti kitab Tamhid, Iqro', dan Qiroati, terbukti mendukung pencapaian hasil belajar yang baik. Pembelajaran juga didukung oleh pengorganisasian kelas berdasarkan kemampuan peserta didik dan pembagian tugas guru yang jelas.

Upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik diarahkan pada pemenuhan kesejahteraan melalui penyediaan tempat tinggal yang layak, pemberian honorarium yang profesional, dan fasilitas pendukung seperti makan, listrik, laptop, serta akses internet. Selain itu, pelatihan rutin, pembinaan berkelanjutan, dan evaluasi kinerja menjadi bagian integral dalam meningkatkan mutu pembelajaran secara menyeluruh.

Kata Kunci: manajemen Tenaga Pendidik, Mutu Pembelajaran Al-Qur'an, Kompetensi Guru.

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the management of educators in maintaining the quality of Qur'an learning at the Imam Syafi'i Nashirussunnah Islamic Boarding School, Pasangkayu, West Sulawesi. This study uses a qualitative approach with a descriptive method. The data collection technique was carried out through in-depth interviews with the management and educators, observation of the learning process, and documentation studies related to the policy and implementation of Qur'an teaching.

The results of the study show that the management of educators is carried out through five main stages, namely planning, recruitment and selection, placement, coaching, and performance evaluation. Planning for educators is carried out by the foundation through the development of excellent students and internal training. Recruitment is carried out actively through inter-Islamic boarding schools and internal recommendations, although the selection process has not been carried out systematically. The placement of educators takes into account the competencies and needs of each educational unit in the cottage. Teacher development is carried out through tahsin programs, routine studies, and direct supervision by the foundation. Evaluation of the performance of educators is carried out periodically through monitoring of learning activities by the administrators and heads of the boarding school. Of the five aspects, planning and supervision are considered to have gone well, while the selection and coaching process still needs to be improved.

The quality of learning the Qur'an at the Imam Syafi'i Nashirussunnah Islamic Boarding School is relatively optimal. This is reflected in comprehensive planning including memorization targets, practicing Qur'an values, discipline, and effective study time management with an emphasis on murojaah activities. The methods used, such as the books of Tamhid, Iqro', and Qiroati, have been proven to support the achievement of good learning outcomes. Learning is also supported by class organization based on students' abilities and a clear division of teacher duties.

Efforts to improve the competence of educators are directed at fulfilling welfare through the provision of decent housing, the provision of professional honorariums, and supporting facilities such as food, electricity, laptops, and internet access. In addition, regular training, continuous coaching, and performance evaluation are integral parts of improving the overall quality of learning.

Keywords: Educator Management, Qur'anic Learning Quality, Teacher Competence

خلاصة

تهدف هذه الدراسة إلى وصف وتحليل إدارة المعلمين في الحفاظ على جودة تعلم القرآن في مدرسة الإمام الشافعي ناشير السنة الإسلامية الداخلية ، باسانجكايو ، غرب سولاويزي. تستخدم هذه الدراسة نهجاً نوعياً بأسلوب وصفي. تم إجراء تقنية جمع البيانات من خلال مقابلات متعمقة مع الإدارة والمعلمين ، ومراقبة عملية التعلم ، ودراسات التوثيق المتعلقة بسياسة وتنفيذ تعليم القرآن.

تظهر نتائج الدراسة أن إدارة المعلمين تتم من خلال خمس مراحل رئيسية هي التخطيط والتوظيف والاختيار والتنسيب والتدريب وتقييم الأداء. يتم التخطيط للمعلمين من قبل المؤسسة من خلال تطوير الطلاب المتميزين والتدريب الداخلي. ويتم التوظيف بنشاط من خلال مدارس داخلية مشتركة بين الإسلاميين وتوصيات داخلية، على الرغم من أن عملية الاختيار لم تنفذ بشكل منهجي. يأخذ تعيين المعلمين في الاعتبار كفاءات واحتياجات كل وحدة تعليمية في الكوخ. يتم تطوير المعلمين من خلال برامج التحسين والدراسات الروتينية والإشراف المباشر من قبل المؤسسة. يتم تقييم أداء المعلمين بشكل دوري من خلال مراقبة أنشطة التعلم من قبل مديري المدارس الداخلية ومديريها. من بين الجوانب الخمسة ، يعتبر التخطيط والإشراف سارياً على ما يرام ، في حين لا تزال عملية الاختيار والتدريب بحاجة إلى تحسين.

جودة تعلم القرآن في مدرسة الإمام الشافعي ناشير السنة الإسلامية الداخلية مثالية نسبياً. وينعكس ذلك في التخطيط الشامل بما في ذلك أهداف الحفظ وممارسة قيم القرآن والانضباط والإدارة الفعالة لوقت الدراسة مع التركيز على أنشطة المروحة. وقد ثبت أن الأساليب المستخدمة، مثل كتب تمهيد وقرأ وقيراتي، تدعم تحقيق نتائج تعليمية جيدة. يتم دعم التعلم أيضاً من خلال تنظيم الفصل الدراسي بناء على قدرات الطلاب والتقسيم الواضح لواجبات المعلم.

والجهود المبذولة لتحسين كفاءة المعلمين موجهة نحو تحقيق الرفاهية من خلال توفير السكن اللائق، وتوفير الأتاعب المهنية، ودعم المرافق مثل الغذاء والكهرباء وأجهزة الكمبيوتر المحمولة والوصول إلى الإنترنت. بالإضافة إلى ذلك ، يعد التدريب المنتظم والتدريب المستمر وتقييم الأداء جزءاً لا يتجزأ من تحسين الجودة الشاملة للتعلم.

الكلمات المفتاحية: إدارة التربوي، جودة التعلم القرآني، كفاءة المعلم.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gerhana
Nomor Induk Mahasiswa : 222520091
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Al-Qur'an
Judul Tesis : Manajemen Tenaga Pendidik dalam Menjaga Mutu Pembelajaran Al-Qur'an Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah Pasang Kayu Sulawesi Barat

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 ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Universitas PTIQ Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 12 Juni 2025
Yang membuat pernyataan,




Gerhana

TANDA PERSETUJUAN TESIS

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENJAGA MUTU
PEMBELAJARAN AL-QUR'AN
PONDOK PESANTREN IMAM SYAFI'I NASHIRUSSUNNAH
PASANG KAYU SULAWESI BARAT

Tesis

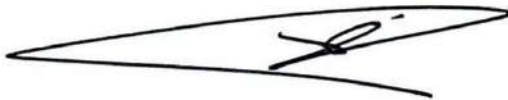
Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Disusun oleh:
Gerhana
NIM: 222520091

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

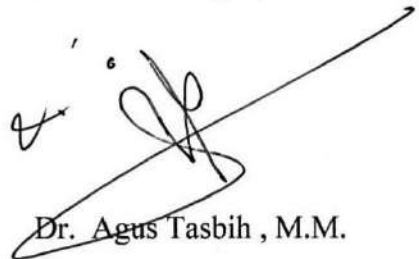
Jakarta, 12 Juni 2025
Menyetujui:

Pembimbing I,



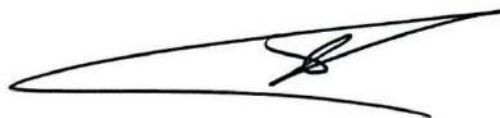
Dr. H. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.

Pembimbing II,



Dr. Agus Tasbih, M.M.

Mengetahui,
Ketua Program Studi/Konsentrasi



Dr. H. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.

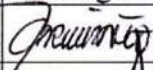
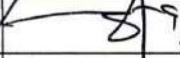
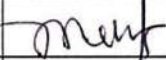
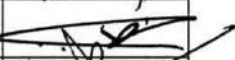


TANDA PENGESAHAN TESIS

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENJAGA MUTU
PEMBELAJARAN AL-QUR'AN
PONDOK PESANTREN IMAM SYAFI'I NASHIRUSSUNNAH
PASANG KAYU SULAWESI BARAT

Disusun oleh:


Nama : Gerhana
Nomor Induk Mahasiswa : 222520091
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Al-Qur'an

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal:
26 Juni 2025

No.	Nama Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2.	Prof. Dr. Made Saihu, M.Pd.I.	Penguji I	
3.	Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A.,M.PdI.	Penguji II	
4.	Dr. H. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Pembimbing I	
5.	Dr. Agus Tasbih, M.M	Pembimbing II	
6.	Dr. H. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Panitera/ Sekretaris	

Jakarta, 30 Juli 2025

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana
Universitas PTIQ Jakarta


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

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	<u>h</u>	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:

- a. Konsonan yang ber-*syaddah* ditulis dengan rangkap, misalnya: رب *Rabba*
- b. 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: الفارعت *al-qâri`ah*, المساكينه *al-masâkîn*, المفلحين *al-muflihûn*.
- c. Kata sandang *alif + lam* (ال) apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* ditulis *al*, misalnya: الكافرون *al-kâfirûn*. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf *syamsiyah*, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال *ar-rijâl*, atau diperbolehkan dengan menggunakan transliterasi *al-qamariyah* ditulis *al-rijâl*. Asalkan konsisten dari awal sampai akhir.
- d. Ta^ʿ marbûthah (ة), apabila terletak di akhir kalimat, ditulis dengan h, misalnya: البقرة *al-Baqarah*. Bila di tengah kalimat ditulis dengan t, misalnya: المال زكاة *zakât al-mâl*, atau ditulis سرة النساء *sûrat an-Nisâ*. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, misalnya: الرزاقية خير وهي *wa huwa khair ar-Râziqîn*.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji teriring syukur hanya kepada Allah Ta'ala yang telah telah menganugerahkan berbagai macam nikmat kepada peneliti, 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 beriring salam semoga senantiasa terlimpah kepada manusia yang menjadi rujukan akademik dan keilmuan seluruh civitas akademika sedunia dan lintas masa yakni Baginda Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, pengikut dan siapa saja yang senantiasa merujuk, baik sikap maupun keilmuannya kepada beliau.

Peneliti menyadari bahwa rampungnya tesis ini sebagai tugas akhir tidak bisa lepas dari bantuan berbagai pihak. Tanpa bantuan, arahan, motivasi dan semangat dari semuanya, rasa kecil kemungkinan peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Sebab itu, izinkan peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Nasaruddin Umar, M.A. selaku 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. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I. dan Bapak Dr. Agus Tasbih, M.M. 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 selama perkuliahan yang memotivasi saya sehingga saya mampu menyelesaikan Tesis
 8. Kepada Keluarga Besar Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah Pasang Kayu Sulawesi Barat yang selalu memberikan semangat, do'a, dukungan dan motivasi kepada saya sehingga saya bisa menyelesaikan Tesis.
 9. Kedua Orang Tua Saya Bapak Latang Daeng Pawawo dan Ibu Danna, Istri saya Tercinta Rahmia dan anak-anak sholeh dan sholehah Uraibah Amatullah, Bukhari Al Abqary, Latifah Hanun, Abdullah Sayyaf Al Barra' dan Qonitah Nesa Tsabitah yang selalu memberikan semangat, do'a, dukungan dan motivasi kepada saya sehingga saya bisa menyelesaikan Tesis.
 10. Dan 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, 12 Juni 2025
Penulis

Gerhana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	ix
TANDA PERSETUJUAN TESIS.....	xi
TANDA PENGESAHAN TESIS.....	xiii
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.....	6
D... Tujuan Penelitian.....	7
E... Manfaat Penelitian.....	7
F... Kerangka Teori.....	8
G... Tinjauan Pustaka/Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	10

H...Metode Penelitian.....	15
1.. Pemilihan Objek Penelitian.....	16
2.. Data dan Sumber Data.....	16
3.. Teknik Imput dan Analisis Data.....	17
4.. Pengecekan dan Keabsahan Data.....	18
I... Jadwal Penelitian.....	19
J. Sistematika Penulisan.....	19
BAB II MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK PONDOK PESANTREN ..	21
A...Teori Manajemen Tenaga Pendidik.....	21
1.. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik.....	21
2.. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik.....	32
3.. Tugas dan Peran Tenaga Pendidik	40
4.. Prinsip-Prinsip Manajemen Tenaga Pendidik.....	43
B...Komponen Manajemen Tenaga Pendidik.....	47
1.. Perencanaan Tenaga Pendidik.....	48
2.. Rekrutmen Tenaga Pendidik.....	49
3.. Seleksi Tenaga Pendidik.....	51
4.. Pelatihan tenaga pendidik.....	57
5.. Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik.....	67
6.. Promosi dan Mutasi Tenaga Pendidik.....	69
7.. Pemberhentian Tenaga Pendidik.....	70
C...Manajemen Tenaga Pendidik Pondok Pesantren.....	73
D...Tantangan dalam Manajemen Tenaga Pendidik.....	77
E... Strategi Efektif dalam Manajemen Tenaga Pendidik.....	80
F....Manajemen Tenaga Pendidik Perspektif Al-Qur'an.....	83
BAB III MUTU PEMBELAJARAN ALQUR'AN PONDOK PESANTREN	93
.....	93
A. Pengertian Kualitas dan Mutu Pembelajaran.....	93
B..Indikator Mutu Pembelajaran	102
C..Indikator Mutu Pembelajaran Al-Qur'an.....	105
D. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Mutu Pembelajaran Al-Qur'an.....	110
E..Strategi Peningkatan Mutu Pembelajaran Al-Qur'an.....	115
F.. Pengertian Pembelajaran Al-Qur'an.....	122
G. Tujuan Pembelajaran Al-Qur'an.....	129
H..Ruang Lingkup Pembelajaran Al-Qur'an.....	132

BAB IV IMPLEMTASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KAITANYAN DENGAN MUTU PEMBELAJARAN AL-QUR'AN DI PONDOK PESANTREN IMAM SYAFI'I NASHIRUSSUNNAH PASANG KAYU SULAWESI SELATAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	141
B..Menganalisis Proses Manajemen Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah.....	144
C..Mutu Pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah.....	152
D. Upaya Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Dalam Menjaga Mutu Pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah.....	168
BAB V PENUTUP.....	171
A. Kesimpulan.....	171
B..Implikasi dan Hasil.....	173
C..Saran.....	174
DAFTAR PUSTAKA.....	175
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia, sebagai negara dengan populasi muslim terbesar dua di dunia, memiliki tradisi yang kuat dalam pendidikan Al-Quran. Lembaga pendidikan Al-Quran menjadi tempat penting bagi masyarakat untuk belajar dan memahami ajaran Islam sejak usia dini hingga dewasa. Lembaga Pendidikan Al-Quran berfokus pada pembelajaran membaca, makharijul huruf, tajwid, hafalan (tahfidz), serta pemahaman terhadap kandungan Al-Quran. Belajar Al-Qur'an yang dimulai dari belajar membaca, mengenal makharijul huruf serta mempelajari ilmu tajwid merupakan hal yang sangat penting bagi orang yang ingin mahir membaca Al-Qur'an. Seseorang yang paham dan fasih berbahasa Arab belum tentu bisa membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar, sebab membaca Al-Qur'an mempunyai kaidah-kaidah tertentu, tata cara yang sangat khusus.¹

Pembelajaran Al-Qur'an identik dengan pondok pesantren. Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional memiliki peran strategis dalam membentuk generasi yang tidak hanya cakap secara

¹ Zulfritria, "Peranan Pembelajaran Tahfidz Al-Quran dalam Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar," dalam *Naturalistic: Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2017, hal. 124.

intelektual, tetapi juga kuat dalam aspek spiritual dan moral. Salah satu pilar utama dalam proses pendidikan di pesantren adalah pembelajaran Al-Qur'an, yang menjadi fondasi utama dalam menanamkan nilai-nilai agama dan membentuk karakter santri. Keberhasilan pembelajaran Al-Qur'an di lingkungan pesantren sangat dipengaruhi oleh keberadaan dan kualitas tenaga pendidik. Tenaga pendidik tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, teladan, dan penggerak utama dalam proses internalisasi nilai-nilai Al-Qur'an kepada para santri.²

Namun, di balik idealisme dan nilai luhur pendidikan pesantren, tidak sedikit tantangan yang dihadapi dalam konteks manajemen tenaga pendidik. Dalam banyak kasus, pondok pesantren mengalami kekurangan tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kompetensi khusus di bidang Al-Qur'an. Masih terdapat pesantren yang mengandalkan tenaga sukarela atau alumni pesantren sendiri yang belum mendapatkan pelatihan pedagogis secara memadai. Selain itu, belum semua pesantren menerapkan sistem manajemen tenaga pendidik yang terstruktur, seperti perencanaan kebutuhan guru, proses rekrutmen yang selektif, pelatihan berkelanjutan, penilaian kinerja, serta program kesejahteraan guru. Padahal, Manajemen yang baik terhadap tenaga pendidik akan berdampak langsung terhadap mutu pembelajaran yang dihasilkan.

Salah satu kendala yang cukup dominan dalam manajemen tenaga pendidik adalah belum optimalnya perencanaan dan penataan struktur tenaga pengajar. Banyak pesantren yang masih bersifat tradisional belum memiliki standar rekrutmen tenaga pengajar yang baku. Tidak sedikit dari mereka yang menerima pengajar hanya berdasarkan ketersediaan atau kedekatan hubungan personal, bukan atas dasar kompetensi dan kebutuhan pendidikan.³ Akibatnya, proses pembelajaran Al-Qur'an kerap kali tidak berjalan secara sistematis, bahkan hanya berorientasi pada rutinitas semata. Hal ini tentu berpotensi menurunkan kualitas hasil belajar santri dalam memahami dan mengamalkan Al-Qur'an secara lebih mendalam.

Di sisi lain, terdapat juga persoalan mengenai pengembangan profesionalisme tenaga pendidik. Pengajar Al-Qur'an seharusnya tidak hanya menguasai ilmu qira'ah dan tahfidz semata, tetapi juga dibekali dengan kemampuan pedagogis dan metodologis agar proses

² Rosyida Istiqomah, dan Reni Hidayah, "Manajemen Pembelajaran Al-Qur'an: Studi Kasus Longitudinal di Pondok Pesantren," dalam *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2021, hal. 138.

³ Putri Irlin Cahyani Badrudin, dan Syafiq Ahmad Naji Farhan, "Implementasi Rekrutmen Tenaga Pendidik Berbasis Kompetensi Di Pondok Pesantren Al Azhar," dalam *Edu TeaCh jurnal edukasi dan teknologi pembelajaran.*" Vol. 6 No. 1 Tahun 2025, hal. 21.

penyampaian materi berlangsung efektif dan menyenangkan.⁴ Banyak pesantren yang belum menyediakan pelatihan berkala bagi tenaga pendidik untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan mereka dalam mengajar. Ketika pengembangan kompetensi ini tidak menjadi bagian dari manajemen yang berkelanjutan, maka mutu pembelajaran akan berjalan stagnan dan tidak mampu menjawab tantangan zaman.

Kesejahteraan tenaga pendidik juga menjadi aspek penting dalam konteks Manajemen. Pengabdian yang dilakukan oleh guru-guru di pesantren seringkali didasarkan pada niat ibadah dan loyalitas terhadap lembaga.⁵ Namun, hal tersebut tidak dapat dijadikan satu-satunya penopang keberlangsungan pengajaran yang berkualitas. Tenaga pendidik tetap membutuhkan perhatian terhadap aspek finansial, psikologis, dan sosial agar mampu menjalankan tugasnya dengan optimal. Sayangnya, banyak pesantren yang masih kesulitan memberikan insentif layak bagi para pengajarnya, yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi dan stabilitas tenaga pengajar dalam jangka panjang.

Selain itu, peran pimpinan pesantren atau pengelola lembaga dalam melakukan supervisi dan evaluasi terhadap tenaga pendidik juga belum maksimal di sebagian besar pesantren.⁶ Proses monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru seringkali belum dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Padahal, evaluasi yang tepat dapat menjadi alat untuk memetakan kualitas tenaga pendidik dan merancang strategi peningkatan yang dibutuhkan. Evaluasi yang berbasis data dan observasi langsung dapat memberikan gambaran nyata tentang efektivitas proses belajar mengajar dan dampaknya terhadap perkembangan kemampuan santri dalam membaca, menghafal, dan memahami Al-Qur'an.

Dalam kerangka yang lebih luas, manajemen tenaga pendidik juga berkaitan erat dengan visi dan arah kebijakan lembaga pesantren itu sendiri. Pesantren yang memiliki visi pendidikan jangka panjang dan terbuka terhadap inovasi umumnya memiliki perhatian lebih besar terhadap tata kelola pendidik. Mereka memahami bahwa untuk menjaga dan meningkatkan kualitas mutu pembelajaran Al-Qur'an, dibutuhkan tenaga pengajar yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu mengikuti perkembangan zaman serta menjalin komunikasi yang efektif

⁴ Yelfi Dewi, Dela Desra Murni, dan Amirul Akbar Marfit, "Guru Profesional Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadist," dalam *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, Vol. 10 No. 04 Tahun 2024, hal. 299.

⁵ Ria Oktaviani, *et. al.*, "Sistem Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Pesantren," dalam *Al-Kaff: Jurnal Sosial Humaniora*, Vol. 1 No. 3 Tahun 2023, hal. 19.

⁶ Muaripin, dan Ary Maulana Muaripin, "Manajemen Supervisi Akademik dalam Pembelajaran: Strategi dan Implementasi," dalam *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, Vol. 5 No. 5 Tahun 2024, hal. 946.

dengan santri. Oleh sebab itu, perumusan kebijakan yang berorientasi pada pengembangan kualitas guru menjadi langkah strategis yang harus diambil oleh setiap pengelola pesantren.

Berdasarkan berbagai realitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik memegang peran sentral dalam menjaga kualitas mutu pembelajaran Al-Qur'an di pondok pesantren. Tanpa sistem manajemen yang baik, mustahil tercipta proses pembelajaran yang bermutu dan berkesinambungan. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan kajian mendalam mengenai bagaimana praktik manajemen tenaga pendidik di lingkungan pondok pesantren, khususnya dalam hubungannya dengan mutu pembelajaran Al-Qur'an yang dihasilkan. Kajian ini tidak hanya bertujuan untuk menggambarkan kondisi aktual yang terjadi di lapangan, tetapi juga untuk merumuskan berbagai rekomendasi yang dapat dijadikan acuan bagi pengelola pesantren dalam mengembangkan sistem manajemen pendidik yang lebih profesional, humanis, dan berdampak nyata bagi peningkatan kualitas pendidikan Al-Qur'an.⁷

Sama halnya yang terjadi di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah, manajemen tenaga pendidik memiliki peran sentral dalam menjaga kualitas mutu pembelajaran Al-Qur'an. Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah merupakan salah satu lembaga pendidikan Al-Qur'an yang cukup dikenal di kalangan masyarakat. Lembaga ini memiliki misi untuk menghasilkan generasi ahlul Qur'an yang mahir membaca, hafidz, paham, dan mampu mengamalkan ajaran Al-Qur'an dengan baik. Pengajar Al-Qur'an yang ideal tidak hanya dituntut memiliki keterampilan membaca dan kemampuan menghafal yang baik, tetapi juga pemahaman mendalam tentang isi kandungan Al-Qur'an, kompetensi mengajar yang efektif, serta keterampilan komunikasi yang mendukung proses pembelajaran.

Beberapa masalah yang terdapat pada lembaga Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah diantaranya kesulitan dalam rekrutmen tenaga pengajar dengan kualifikasi yang memadai. Karena di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah belum punya standar yang jelas dan konsisten dalam proses seleksi, serta terbatasnya sumber daya untuk menarik pengajar berkualitas tinggi, akhirnya yang direkrut sebagai pendidik adalah kebanyakan mereka masih lulusan tingkat pra sarjana dari pondok pesantren yang dijadikan sebagai guru dan pembina. Bisa dikatakan bahwa proses seleksi mungkin tidak cukup ketat atau sistematis, sehingga pengajar yang dipilih seringkali belum memenuhi

⁷ Cece Wijaya, *Pendidikan Remedial, Sarana Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999, hal. 38.

standar kompetensi yang diperlukan. Penyebabnya adalah ketidakjelasan kriteria seleksi dan kurangnya alat evaluasi yang efektif dalam menilai calon pengajar.

Masalah lain dalam rekrutmen guru adalah nilai insentif yang masih terbilang rendah yang ditawarkan para calon pengajar, karena gaji yang tidak kompetitif, kurangnya penghargaan, serta terbatasnya peluang pengembangan karir. Sehingga menghambat minat calon pengajar yang berkualitas untuk bergabung. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi guru untuk bekerja lebih tinggi agar kinerja guru dapat meningkat.⁸

Sedangkan masalah bagian pengembangan pendidik diantaranya keterbatasan program pelatihan berkelanjutan untuk pengajar sehingga dapat menghambat peningkatan kualitas mereka. Pengajar perlu terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk tetap relevan dan efektif. Penyebabnya adalah kurangnya sumber daya finansial dan material untuk menyelenggarakan pelatihan, serta kurangnya kesadaran akan pentingnya pelatihan berkelanjutan.

Sedangkan dibagian pengembangan kompetensi masalahnya adalah tidak adanya program pengembangan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan. Pengajar mungkin tidak memiliki kesempatan untuk memperbarui pengetahuan mereka tentang metodologi pengajaran, teknologi pendidikan, dan perkembangan terbaru dalam studi Al-Quran. Penyebabnya bahwa tidak adanya rencana pengembangan jangka panjang untuk pengajar dan keterbatasan akses ke sumber daya pelatihan.

Adapun masalah selanjutnya tentang evaluasi dan umpan balik yaitu kurangnya sistem evaluasi dan umpan balik yang efektif untuk menilai kinerja pengajar dan memberikan rekomendasi pengembangan. Evaluasi yang tidak teratur atau tidak objektif dapat menghambat upaya peningkatan kualitas pengajaran. Penyebabnya adalah tidak adanya mekanisme evaluasi yang jelas dan kurangnya budaya umpan balik yang konstruktif.

Juga yang menjadi masalah adalah masih rendahnya kesadaran menggunakan fasilitas teknologi di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah, bahwa pengajar belum memiliki kesadaran yang baik untuk menggunakan fasilitas teknologi untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Ini termasuk akses ke materi pembelajaran, media pembelajaran, dan lain-lain. Penyebabnya karena minimnya bimbingan profesional serta kurangnya kesadaran akan pentingnya pelatihan

⁸ Asep Sumariyak, Karwono, dan Muhfahroyin Muhfahroyin, "Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Buay Madang Kabupaten Oku Timur," dalam *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2021, hal. 13.

berkelanjutan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen tenaga pendidik belum memiliki standar yang jelas dan sistematis.
2. Insentif dan penghargaan bagi tenaga pendidik masih rendah dan kurang kompetitif.
3. Tidak ada program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan bagi pengajar.
4. Sistem evaluasi dan umpan balik kinerja tenaga pendidik belum terstruktur dan kurang efektif.
5. Kesadaran dan penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran oleh pengajar masih minim.

C. Pembatasan dan Rumusan Masalah

1. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis membatasi penelitian hanya pada hal-hal berikut ini:

- a. Penelitian ini difokuskan pada manajemen tenaga pendidik dalam menjaga kualitas mutu pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah yang berlokasi di Pasang Kayu, Sulawesi Barat.
- b. Penelitian ini dibatasi pada manajemen tenaga pendidik yang berlangsung selama tahun pelajaran 2024/2025 di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah Pasang Kayu, Sulawesi Barat.
- c. Penelitian ini hanya menelaah manajemen tenaga pendidik yang terkait langsung dengan upaya menjaga mutu pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah Pasang Kayu, tanpa membahas aspek manajemen yang di luar konteks pembelajaran Al-Qur'an.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah ditetapkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen tenaga pendidik dalam menjaga kualitas mutu pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah Pasang Kayu, Sulawesi Barat. Untuk menemukan jawaban atas permasalahan tersebut, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan penelitian sebagai

berikut:

- a. Bagaimana proses manajemen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah?
- b. Bagaimana mutu pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah?
- c. Bagaimana peningkatan kompetensi tenaga pendidik untuk menunjang mutu pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat diketahui tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis proses manajemen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah
2. Menganalisis mutu pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah.
3. Menganalisis upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik dalam menjaga kualitas mutu pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang "Manajemen Tenaga Pengajar dalam Menjaga Kualitas Mutu Pembelajaran Alquran di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah " diharapkan memberikan beberapa manfaat, baik secara teoretis maupun praktis:

1. Manfaat Secara Teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait dengan manajemen tenaga pengajar dalam pembelajaran Alquran dan akan menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenis, serta memperkaya literatur tentang manajemen tenaga pengajar di lembaga pendidikan keagamaan.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi Lembaga Pendidikan (Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah)

Memberikan masukan dan rekomendasi yang konstruktif untuk meningkatkan sistem manajemen tenaga pengajar guna menjaga dan meningkatkan kualitas pembelajaran Alquran.

b. Bagi Tenaga Pengajar

Membantu tenaga pengajar memahami pentingnya pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja dalam meningkatkan kualitas pembelajaran Alquran.

c. Bagi Siswa dan Wali Siswa

Memberikan keyakinan kepada siswa dan wali siswa bahwa Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah memiliki sistem manajemen tenaga pengajar yang efektif dan efisien dalam menjaga kualitas pembelajaran Alquran.

d. Bagi Pengelola Lembaga Pendidikan Lain

Menjadi contoh dan inspirasi bagi lembaga pendidikan lainnya dalam mengelola tenaga pengajar, khususnya dalam konteks pembelajaran Alquran.

Dengan berbagai manfaat ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan tidak hanya bagi Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah tetapi juga bagi pengembangan pendidikan keagamaan secara umum.

F. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah alur pemikiran yang logis dan bertujuan untuk menjelaskan garis besar substansi sebuah penelitian yang akan dilaksanakan. Manajemen tenaga pendidik merupakan salah satu konsep kunci dalam manajemen pendidikan, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap kegiatan tenaga pendidik agar proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif. Manajemen ini berperan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru melalui berbagai metode dan strategi yang terstruktur. Menurut Mulyasa, manajemen guru yang baik merupakan bagian integral dari manajemen pendidikan yang bertujuan untuk menjamin mutu proses dan hasil pembelajaran.⁹

Kompetensi guru sendiri dapat diartikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengajaran secara profesional. Sebagaimana dijelaskan oleh Uno H.B, kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang harus dikembangkan secara terus-menerus melalui pelatihan, supervisi, dan pengembangan diri. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru menjadi bagian penting dari

⁹ Mulyasa, E., *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013, hal. 37.

manajemen tenaga pendidik karena secara langsung berdampak pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik.¹⁰

Teori yang digunakan untuk membedah masalah ini adalah model George R. Terry. Model ini dipilih, dilatarbelakangi oleh pendapat George R. Terry dalam Syaiful Sagala yang menjelaskan tentang pentingnya manajemen dalam suatu organisasi “sebagai suatu proses yang khas, terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, yang dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lain.”¹¹ Pendapat George ini menggambarkan perhatian terhadap faktor yang mempengaruhi sukses atau gagalnya implementasi manajemen dalam suatu organisasi. Implementasi manajemen juga berlaku bagi dunia pendidikan, khususnya terhadap kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, manajemen sebagai penunjang bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya. Selanjutnya untuk menjalankan manajemen, maka diperlukan proses kepemimpinan, yakni sebagai proses kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi dengan melalui kegiatan kepemimpinan yang disebut juga dengan proses manajemen.¹²

George R Terry yang dijelaskan oleh Nur Lazuardi dalam karyanya bahwa dalam mengaktualisasikan manajemen yang ideal, perlu mengacu pada fungsi manajemen. Adapun fungsi manajemen terdiri atas empat fungsi pokok yang biasa disingkat dengan akronim POAC, yakni P=*Planning* (Perencanaan), O=*Organizing* (Pengorganisasian), A=*Actuating* (Pelaksanaan), dan C=*Controlling* (Pengawasan).

Menurut George R. Terry, manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri atas tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif.¹³ Keempat fungsi ini menjadi dasar dalam menyusun strategi manajerial yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan sistematis. Dalam konteks pendidikan, khususnya dalam manajemen tenaga pendidik, teori ini sangat relevan karena menyentuh seluruh aspek pengaturan sumber daya manusia dalam lembaga

¹⁰ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan: Masalah, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009, hal. 15.

¹¹ Syaiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah & Masyarakat, Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*, Jakarta: Nimas Multima, 2006, hal. 14.

¹² Martinis Yamin dan Maisah, *Manajemen Pembelajaran Kelas, Strategi Meningkatkan Mutu Pembelajaran*, Jakarta: GP Press, 2009, hal. 15.

¹³Terry, G. R, *Prinsip-prinsip Manajemen* (terjemahan). Jakarta: Bumi Aksara, 2006, hal. 4.

pendidikan. Melalui fungsi perencanaan, lembaga pendidikan dapat menetapkan kebutuhan guru sesuai tujuan pembelajaran; pengorganisasian memungkinkan pembagian tugas dan tanggung jawab yang proporsional; pelaksanaan menjadi sarana untuk mengarahkan dan memotivasi guru agar bekerja secara optimal; dan pengawasan digunakan untuk mengevaluasi serta memperbaiki kinerja pendidik secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penerapan POAC dalam manajemen pendidikan tidak hanya membantu meningkatkan efisiensi kerja guru, tetapi juga mendukung pencapaian mutu pendidikan yang diharapkan.

Menurut Hasbullah Bachtiar manajemen kompetensi guru mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan, penyediaan pelatihan yang sesuai, serta evaluasi dan umpan balik yang berkelanjutan. Manajemen kompetensi yang efektif melibatkan perencanaan strategis untuk pengembangan profesional guru, yang dapat mencakup pelatihan teknis, peningkatan keterampilan pedagogis, dan pengembangan sikap profesional.¹⁴

Pendekatan fenomenologi adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengungkapkan, mempelajari, serta memahami fenomena yang terjadi konteksnya yang khas dan unit yang dihadapi oleh individu sampai pada tataran keyakinan individu yang bersangkutan. Martin Heidegger menjelaskan adanya pengembangan pada pendekatan ini bertujuan sebagai alat untuk memahami atau mempelajari pengalaman hidup manusia, serta sebagai pencarian terhadap hakikat atau esensi dari pengalaman dan tujuannya untuk memahami pengalaman sebagaimana yang disadari.¹⁵

G. Tinjauan Pustaka/ Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Dalam Jurnal. “Strategi Rekrutmen SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTS DAN MA),” yang di tulis oleh Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, Nova Intania. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa, Perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina (MTs dan MA) menerapkan strategi umum dalam manajemen sumber daya manusia yang disesuaikan dengan budaya pesantren dan nilai-nilai yang dianut. Proses perekrutan berjalan tertib sesuai prosedur, dengan prioritas diberikan kepada pelamar yang memiliki latar belakang pendidikan pesantren atau yang direkomendasikan oleh pihak internal.

¹⁴ Hasbullah Bachtiar, *Kompetensi Guru dan Pendidikan Al-Qur'an*, Bandung: Pustaka Setia, 2017, h. 63.

¹⁵ Muhammad Rijal Fadli, “Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif,” dalam *Jurnal Humanika*, Vol. 21 No.1 Tahun 2021, hal. 38.

Hal ini terbukti efektif karena calon yang direkrut melalui jalur tersebut memiliki kualitas kerja lebih baik, cepat beradaptasi, serta loyal terhadap lembaga. Selain itu, lulusan dari Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina sendiri juga menjadi perhatian utama, terutama melalui mekanisme khidmah yang berbeda dengan lembaga pendidikan umum dan terbukti berhasil menempatkan tenaga yang kompeten di posisi yang tepat. Meski demikian, setiap kebijakan perekrutan memiliki risiko. Perekrutan dari internal sering lebih mudah dan cocok untuk mengisi posisi yang tersedia karena calon sudah melalui seleksi awal dan penyesuaian budaya. Namun, membuka peluang perekrutan secara terbuka juga penting karena dapat memberikan pilihan calon yang lebih luas dan berkualitas, serta mampu menyesuaikan diri dengan kultur di Pondok Pesantren Mahasina. Oleh sebab itu, kebijakan untuk membuka proses perekrutan secara lebih luas layak untuk dipertimbangkan kembali sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia.¹⁶

Kesamaannya terletak pada fokus keduanya dalam membahas manajemen sumber daya manusia pendidik di lingkungan pesantren dengan menekankan pentingnya kesesuaian dengan nilai dan budaya pesantren. Keduanya juga memberikan perhatian terhadap kualitas dan kompetensi tenaga pendidik, serta menilai bahwa rekrutmen dari internal pesantren seperti alumni atau santri yang menjalani khidmah memiliki keunggulan karena sudah terbiasa dengan lingkungan dan sistem yang ada. Sementara itu, perbedaannya terletak pada ruang lingkup pembahasan. Jurnal lebih menitikberatkan pada strategi rekrutmen sebagai tahap awal dalam manajemen tenaga pendidik, terutama dalam memilih antara jalur internal dan rekrutmen terbuka. Sedangkan tesis lebih menyoroti manajemen secara menyeluruh yang mencakup pembinaan, evaluasi, dan pengembangan tenaga pendidik dalam rangka menjaga mutu pembelajaran Al-Qur'an. Jurnal mengkaji lembaga formal seperti MTs dan MA dalam sistem pendidikan terintegrasi, sedangkan tesis berfokus pada pesantren tahfizh yang memiliki karakteristik berbeda, khususnya dalam konteks pencapaian target hafalan dan pemahaman Al-Qur'an. Dengan demikian, meskipun keduanya mengangkat tema serupa, tesis ini memberikan pendekatan yang lebih komprehensif terhadap proses manajemen pendidik secara berkelanjutan dalam menjaga kualitas pendidikan Al-Qur'an.

¹⁶ Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, dan Nova Intania, "Strategi Rekrutmen SDM untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs dan MA)," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2022. 171.

2. Dalam Tesis. “Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Nuris Jember.” yang di tulis oleh Musleh Hamdani. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Perencanaan tenaga pendidik di SMK Nurul Islam Jember diawali dengan analisis kebutuhan yang dilakukan secara rutin maupun insidental. Perencanaan rutin dilaksanakan setiap tahun menjelang tahun ajaran baru, sementara perencanaan insidental dilakukan saat terjadi kebutuhan mendesak. Proses ini melibatkan berbagai pihak, termasuk yayasan, BPF, SDM, kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah. Rekrutmen tenaga pendidik dilakukan secara terbuka melalui media sosial, brosur, dan penyampaian lisan. Proses rekrutmen dilakukan baik secara berkala maupun saat ada kebutuhan khusus, dengan tahapan seleksi yang meliputi tes administrasi, membaca Al-Qur’an, membaca kitab kuning (untuk guru agama), *microteaching*, dan wawancara. Setelah melalui seleksi dan memenuhi kriteria, calon pendidik akan diterima sesuai kompetensi yang dimiliki. Tenaga pendidik yang baru diterima akan mengikuti masa orientasi selama satu bulan sebelum tahun ajaran dimulai, dibimbing oleh guru senior. Penempatan dilakukan berdasarkan keahlian, disertai pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme. Pengembangan kompetensi juga menjadi bagian penting untuk menunjang kualitas guru. Pembinaan dilakukan secara rutin setiap bulan oleh tim yang terdiri dari Kabid SDM, Kabid BPF, serta para wakil kepala sekolah. Kompensasi nonfinansial diberikan dalam bentuk pelatihan dan kesempatan promosi. Adapun pemberhentian tenaga pendidik dilakukan karena alasan pensiun, pengunduran diri, atau pelanggaran tertentu.¹⁷ Terdapat beberapa persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Musleh Hamdani di SMK Nurul Islam Jember dan penelitian yang sedang ditulis tentang manajemen tenaga pendidik dalam menjaga kualitas mutu pembelajaran Al-Qur’an di Pondok Pesantren Imam Syafi’i Nashirussunnah Pasang Kayu, Sulawesi Barat. Keduanya sama-sama membahas pentingnya manajemen tenaga pendidik secara terstruktur dan sistematis sebagai upaya menjaga atau meningkatkan mutu pendidikan. Baik di sekolah maupun di pesantren, proses rekrutmen dilakukan dengan seleksi yang ketat, mencakup uji kemampuan, termasuk membaca Al-Qur’an. Tenaga pendidik yang baru direkrut juga menjalani masa orientasi dan pembinaan, serta mendapat pelatihan untuk peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.

¹⁷ Musleh Hamdani, "Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Nuris Jember." *Tesis*. 2022, hal.127.

Namun demikian, terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara keduanya. Penelitian Musleh Hamdani dilakukan di sekolah menengah kejuruan formal yang mengelola tenaga pendidik dari berbagai mata pelajaran, sementara penelitian yang sedang ditulis berfokus pada tenaga pendidik Al-Qur'an di lingkungan pesantren. Sistem manajemen di sekolah cenderung melibatkan struktur kelembagaan yang kompleks seperti yayasan dan berbagai bidang, sedangkan di pesantren lebih bersifat integral dan kekeluargaan, dengan pengaruh nilai-nilai religius yang lebih dominan. Tujuan pendidikan di pesantren juga lebih menekankan pada aspek akhlak dan spiritualitas, berbeda dengan sekolah yang berorientasi pada kurikulum nasional. Selain itu, bentuk penghargaan terhadap tenaga pendidik pun berbeda; sekolah memberikan kompensasi berupa pelatihan dan promosi jabatan, sedangkan di pesantren lebih menekankan pada penghargaan moral dan kepercayaan untuk mendampingi santri dalam pembinaan keilmuan dan karakter.

3. Dalam Jurnal. "Manajemen Pesantren Dalam Meningkatkan Mutu Santri di Pondok Pesantren Nurul Qur'an Patokan Kraksaan," yang ditulis oleh Widi Wijayanto, Abd Aziz Ghufroon. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Nurul Qur'an Patokan Kraksaan menerapkan manajemen kurikulum pesantren yang disesuaikan dengan setiap jenjang pendidikan. Pesantren ini memiliki tiga program unggulan tingkat lanjut, yaitu Pedoman Hafalan Al-Qur'an (Tahfidz), program pengembangan bahasa Arab, dan pengembangan tafsir Al-Qur'an. Kurikulum utama disusun berdasarkan perbedaan kemampuan dan kualitas santri untuk meningkatkan mutu peserta didik. Pesantren juga menetapkan tujuan khusus untuk setiap program pendidikan tinggi guna mendukung peningkatan kualitas santri. Evaluasi dilakukan oleh masing-masing institusi sesuai standar kelulusan dan ekstrakurikuler yang dikembangkan secara mandiri. Tenaga pengajar yang ada sudah tersedia dan terus ditingkatkan kualitasnya melalui praktik dan kompetisi untuk mengukur kemampuan dalam bidang ekstrakurikuler.

Dalam merancang program peningkatan mutu, lembaga pendidikan mengutamakan program berbasis pesantren. Salah satu program unggulan yang dimiliki adalah tahfidz 30 juz, yang menjadi daya tarik utama karena mampu mengintegrasikan pendidikan salafi dan modern dengan kualitas yang baik.

Sebagai saran, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi pengelola Pondok Pesantren Nurul Qur'an Patokan Kraksaan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga dapat menghasilkan peserta didik yang unggul baik dalam prestasi maupun pemahaman agama Islam. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan model bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam meningkatkan mutu pendidikan.¹⁸

Penelitian pada jurnal tentang Pondok Pesantren Nurul Qur'an Patokan Kraksaan dan tesis mengenai manajemen tenaga pendidik dalam menjaga mutu pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirusunnah Pasang Kayu Sulawesi Barat memiliki beberapa persamaan dan perbedaan. Kedua studi sama-sama fokus pada upaya meningkatkan kualitas pendidikan di pesantren, terutama dalam pembelajaran Al-Qur'an. Keduanya juga menekankan pentingnya manajemen kurikulum dan program pendidikan yang disesuaikan dengan kemampuan santri, serta keberadaan program unggulan seperti tahfidz yang menjadi salah satu media untuk meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, keduanya mengakui peran penting tenaga pendidik dalam proses pembelajaran, meskipun tesis lebih menitikberatkan pada aspek manajemen tenaga pendidik secara khusus sebagai faktor utama dalam menjaga kualitas pembelajaran Al-Qur'an.

4. Dalam Jurnal. "Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru." yang di tulis oleh Nana Surya Permana Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kualitas pembelajaran yang tercipta dalam proses pendidikan sangat bergantung pada kemampuan guru dalam menjalankan pembelajaran tersebut. Guru yang profesional memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola proses pembelajaran karena mereka memiliki kompetensi yang tinggi sebagai tenaga pendidik. Kompetensi ini meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Peningkatan kompetensi guru dilakukan melalui berbagai strategi, baik melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun kegiatan non-diklat, seperti kemitraan antara sekolah atau madrasah dengan institusi pemerintah atau swasta yang memiliki keahlian khusus. Pelatihan juga dapat dilakukan secara bertahap dan melalui program pendidikan lanjutan.

Untuk menghasilkan mutu pendidikan yang tinggi, guru wajib mengembangkan diri secara maksimal dan berkelanjutan dengan mengikuti berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan profesionalisme mereka. Upaya ini menjadi salah satu langkah penting dalam

¹⁸ Widi Wijayanto, dan Abd Aziz, "Manajemen Pesantren Dalam Meningkatkan Mutu Santri di Pondok Pesantren Nurul Qur'an Patokan Kraksaan," dalam *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2024, hal. 158.

meningkatkan kualitas guru di sekolah. Mutu pendidikan yang tinggi hanya dapat dicapai jika guru memiliki kemauan untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kompetensinya serta memiliki sertifikasi yang sesuai. Pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan akan memberikan dampak positif dalam mempertahankan dan menjaga kualitas guru dalam mengelola proses pembelajaran di sekolah.¹⁹

Persamaan antara jurnal mengenai Pondok Pesantren Nurul Qur'an Patokan Kraksaan dengan penelitian tentang Manajemen Tenaga Pendidik dalam Menjaga Kualitas Mutu Pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah Pasang Kayu Sulawesi Barat terletak pada fokus keduanya dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan Al-Qur'an di pesantren. Keduanya menekankan pentingnya peran tenaga pendidik dan manajemen program pendidikan yang sesuai untuk menjaga mutu pembelajaran, termasuk pelaksanaan evaluasi serta peningkatan kompetensi tenaga pengajar melalui pelatihan dan pengembangan kurikulum. Selain itu, kedua penelitian juga menyoroti program tahfidz sebagai salah satu program unggulan yang menjadi daya tarik dalam proses pembelajaran di pesantren.

Perbedaannya terdapat pada aspek manajemen yang menjadi fokus utama penelitian Anda, yaitu lebih menitikberatkan pada manajemen tenaga pendidik dalam menjaga mutu pembelajaran Al-Qur'an secara spesifik, sedangkan jurnal lebih menyoroti manajemen kurikulum pesantren secara umum dan program pendidikan tingkat lanjut yang mencakup pengembangan bahasa Arab dan tafsir Al-Qur'an. Selain itu, penelitian Anda lebih menekankan pada aspek profesionalisme guru, kompetensi, dan pembinaan berkelanjutan sebagai kunci utama dalam menjaga kualitas pembelajaran, sedangkan jurnal juga membahas program ekstrakurikuler dan integrasi pendidikan salafi dengan pendidikan modern sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas santri.

H. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam. Pendekatan kualitatif deskriptif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis

¹⁹ Nana Surya Permana, "Peningkatan mutu tenaga pendidik dengan kompetensi dan sertifikasi guru," dalam *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, Vol. 11 No. 01 Tahun 2017, hal. 8.

atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.²⁰

Pendekatan kualitatif bermaksud untuk memahami fenomena tentang yang dialami oleh subjek penelitian misalnya kurangnya tenaga pendidik dan kurang berkualitasnya pendidik yang dialami oleh sebuah lembaga, dengan cara menggali informasi dari berbagai sumber dan dianalisis untuk mendapatkan data yang lengkap mengenai kasus yang terjadi.

1. Pemilihan Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah dokumen dari lembaga formal yang bergerak dalam jasa pendidikan Al Quran, Alasan penulis memilih lembaga tersebut karena relevansi topik dengan lokasi penelitian, Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah merupakan lembaga yang fokus pada pembelajaran Al-Quran dan Hadist. Mengingat pentingnya kualitas pembelajaran di institusi ini, penelitian tentang manajemen tenaga pendidik sangat relevan.

Sedangkan kebutuhan akan penelitian adalah penelitian ini penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana manajemen tenaga pendidik dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran Al-Quran. Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengelola lembaga.

2. Data Dan Sumber Data

a. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif, data tersebut diambil dalam bentuk kata-kata atau gambar dibandingkan angka-angka.²¹ Data-data ini mencakup transkrip wawancara, catatan lapangan, rekaman, dan sebagainya.

b. Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan sumber data dalam bentuk data primer dan data sekunder.

1) Data Primer

Wawancara dengan tenaga pendidik, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi mendalam mengenai pengalaman, tantangan, dan strategi yang digunakan oleh tenaga pendidik dalam mengelola pembelajaran Al-Quran. Dengan cara

²⁰ Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 4.

²¹ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011, hal. 3.

wawancara semi-terstruktur atau terstruktur dengan para guru, ustadz, atau instruktur yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran.

Observasi dengan tujuan mengamati langsung bagaimana proses pembelajaran Al-Quran berlangsung, interaksi antara pendidik dan peserta didik, serta metode pengajaran yang digunakan. Observasi partisipatif atau non-partisipatif di dalam kelas atau lingkungan belajar.

Kuesioner dengan tujuan mengumpulkan data kuantitatif mengenai persepsi, kepuasan, dan efektivitas manajemen tenaga pendidik dari perspektif peserta didik dan mungkin orang tua mereka. Dengan cara membuat kuesioner tertutup atau terbuka kepada peserta didik dan orang tua.

2) Data Sekunder

Mengambil Dokumentasi Lembaga dengan tujuan menganalisis dokumen resmi yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah seperti kurikulum, silabus, rencana pembelajaran, laporan evaluasi, dan catatan kehadiran tenaga pendidik. Laporan dan Arsip Internal juga penting dengan tujuan meninjau laporan tahunan, catatan rapat, dan arsip lainnya yang terkait dengan manajemen tenaga pendidik dan kualitas pembelajaran.

3. Teknik Input dan Analisis Data

a. Teknik Input Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebuah penelitian sehingga data yang diperoleh benar-benar sesuai dengan judul yang ditentukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiono bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), wawancara (interview), dokumentasi dan gabungan dari ketiganya.²²

Berdasarkan hal tersebut dalam proses pengumpulan data, dilakukan melalui dua tahap yaitu pertama melakukan wawancara dengan kepala Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah dan tenaga pendidik lainnya dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait penelitian, selanjutnya tahap kedua memastikan informasi yang diterima sesuai dengan data yang tertulis di dalam arsip dan dokumen Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah dapat berupa foto, catatan, ataupun tulisan yang

²² Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Alfabeta, 2005, hal. 62.

relevan.

b. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis, dan ilmiah.¹² Analisis data untuk penelitian kualitatif dimulai sudah sejak di lapangan.²³ Analisis data kualitatif ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, proses analisis data dimulai dari menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian dianalisis melalui tiga komponen yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan.²⁴

Dalam menganalisa data dalam penelitian dilakukan melalui empat tahapan, pertama yaitu mengumpulkan data, kedua merangkum dan memilah bagian-bagian pokok yang relevan dengan fokus penelitian, ketiga menyajikan data yang bersifat teks naratif, dan keempat verifikasi data yaitu penarikan kesimpulan

4. Pengecekan Dan Keabsahan Data

Sebelum membuat kesimpulan peneliti melakukan pemeriksaan terhadap data yang diperoleh untuk menghindari kesalahan dalam menganalisis data. Maka pengecekan keabsahan data diuji dengan dua cara yaitu:

- a. Pengumpulan data secara terus menerus pada objek penelitian
Pengumpulan data ini bisa dilakukan dengan memperhatikan kriteria derajat kepercayaan, keteralihan (menguraikan secara rinci temuan-temuan di lapangan yang menggambarkan fokus penelitian), kebergantungan (melakukan pengauditan yang dilakukan oleh pembimbing untuk menguji proses penelitian yang dilakukan), dan kepastian (objektifitas hasil penelitian).²⁵
- b. Triangulasi pada narasumber lainnya yang dapat dipertanggungjawabkan.

Triangulasi merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu.¹⁶ Untuk menguji kredibilitas data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber data metode, diskusi teman sejawat. Triangulasi

²³ M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2011, hal. 274.

²⁴ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012, hal. 216.

²⁵ Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*, hal. 4.

sumber data dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan informasi yang diperoleh dari satu informan dengan informasi lainnya. Triangulasi metode digunakan dengan cara memanfaatkan penggunaan beberapa metode yang berbeda untuk mengecek balikderajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh.

I. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini akan dilakukan pada bulan september 2024 sampai dengan juni 2025.

No	Kegiatan Penelitian	Okt	Nov	Des	Jan	feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Pengajuan Judul										
2	Ujian Komprehensif Tulis & lisan										
3	Penyusunan Proposal										
4	Seminar Proposal										
5	Observasi Lapangan										
6	Progres I & 2										
7	Sidang Tesis										

J. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun dan dibagi menjadi lima bab dengan sistematika sebagai berikut.

BAB I: Bab ini merupakan pendahuluan yang menggambarkan dan mendeskripsikan secara keseluruhan tentang isi penulisan tesis yang diawali dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, dan sistematika penulisan

BAB II: Bab ini menjelaskan tentang kerangka teoritik yang menjadi landasan dari sistem analisis dalam penelitian. Bab ini berperan penting menjadi landasan dasar dalam mengarahkan penelitian dari teori-teori manajemen tenaga pendidik dalam menjaga kualitas mutu pembelajaran alquran.

BAB III: Bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian yang berisikan tentang pemilihan objek penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik Input, analisis data dan pengecekan keabsahan data.

BAB IV: Bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian yang meliputi profil, visi, misi, tujuan, struktur organisasi, data lembaga yang dimiliki, program pembelajaran, manajemen pendidik dan pembelajaran yang berlaku di lembaga tersebut.

BAB V: Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari seluruh rangkaian penelitian dari awal penelitian sampai akhir penelitian.

BAB II

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK PONDOK PESANTREN

A. Teori Manajemen Tenaga Pendidik

1. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu dari kata “*manus*” yang berarti tangan dan “*agere*” yang berarti bertindak atau melakukan. Gabungan kedua kata ini membentuk kata kerja *managere*, yang memiliki makna mengatur, menangani, atau membentuk sesuatu agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan melalui pemanfaatan seluruh sumber daya yang ada.¹

Dalam Kamus Bahasa Indonesia Lengkap dijelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses atau cara dalam melakukan tindakan mengelola, yang mencakup kegiatan tertentu dengan melibatkan tenaga dari pihak lain. Manajemen juga diartikan sebagai proses yang berperan dalam merumuskan kebijakan dan tujuan suatu organisasi, serta memberikan pengawasan terhadap seluruh aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan dan pencapaian tujuan tersebut.²

¹ Asmendri, “Teori dan Aplikasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah dan Madrasah.” *Tesis* Batusangkar: STAIN Batusangkar, 2012, hal. 1.

² Ebta Setiawan, “Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).” *Arti Kata Kelola - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online*. <https://kbbi.web.id/kelola>. Diakses pada 19-05-2025.

Manajemen merupakan serangkaian proses yang terstruktur, mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Proses ini melibatkan sejumlah kegiatan yang dijalankan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, pengelola memiliki peranan penting dalam memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia, baik sumber daya manusia, keuangan, maupun material. Dalam lingkup organisasi, manajemen tidak sekadar menyangkut kegiatan administratif, tetapi juga mencakup aspek strategis seperti perumusan kebijakan, pengambilan keputusan, serta pengawasan terhadap pelaksanaan aktivitas. Oleh sebab itu, manajemen yang dilakukan secara optimal akan berkontribusi besar terhadap tercapainya visi dan misi organisasi, serta mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Menurut Henri Fayol manajemen adalah *A pioneering management theorist, defined management in terms of the activities 1718 involved in managing an organization. A well-known quote that reflects his perspective on management is: To manage is to forecast and to plan, to organize, to command, to coordinate, and to control. This quote captures Fayol's view of management as a multifaceted process that involves planning, organizing, leading, and controlling resources to achieve organizational objectives. Fayol's definition emphasizes the structured and proactive nature of management in ensuring the smooth running of an organization.*³

Pernyataan ini mencerminkan pandangan Fayol bahwa manajemen merupakan suatu proses yang memiliki banyak aspek, yang mencakup kegiatan merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan sumber daya guna mencapai sasaran organisasi. Menurutnya, manajemen bersifat sistematis dan aktif dalam mengatur serta mengarahkan berbagai aktivitas agar organisasi dapat berjalan dengan lancar dan terarah.

Menurut Henry Mintzberg, manajemen adalah *management is not just a set of formal processes or functions, but also involves real, time interactions, decision-making, and roles. One of his key statements on management is: "Management is a dynamic process, involving a variety of roles and responsibilities, and is shaped by the context in which it takes place."* Mintzberg identified ten managerial roles, divided into three categories: interpersonal, informational, and decisional roles. He argued that management involves continuous adaptation, negotiation,

³ Henri Fayol, *General and Industrial Management*, Translated by Constance Storrs, London: Pitman Publishing, 1916, hal. 6.

*and a mix of personal and professional tasks, not just a rigid set of tasks like planning or controlling. His perspective emphasizes the complexity and fluid nature of managerial work, suggesting that managers must balance between strategic thinking and day-to-day operational task.*⁴

Proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini mencakup berbagai peran yang dijalankan oleh manajer, termasuk peran interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan. Mintzberg memfokuskan perhatian pada berbagai peran manajer dalam Manajemen, seperti peran interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan. Dengan menekankan bahwa manajemen adalah proses kompleks, ia menunjukkan bahwa manajer tidak hanya bertindak sebagai pengarah, tetapi juga sebagai penghubung antar individu di dalam organisasi. Hal ini relevan di era modern di mana komunikasi dan kolaborasi lintas departemen semakin penting. Dalam praktiknya, pendekatan Mintzberg mengajak manajer untuk lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan. Pendekatan Mintzberg yang berfokus pada peran manajer tetap relevan, terutama dalam organisasi yang dinamis. Dalam lingkungan yang cepat berubah, manajer perlu beradaptasi dengan peran mereka. Ini mendorong pengembangan keterampilan interpersonal dan adaptabilitas, yang sangat penting dalam dunia kerja saat ini.

Harold Koontz mendefinisikan *management is the art of getting things done through and with people in formally organized groups. In his definition, Koontz emphasizes the importance of working with people in an organized setting to achieve goals effectively and efficiently. His perspective highlights both the human element working through people and the systematic structure formal organizations in the process of management. This definition reflects the fundamental principle that management involves coordinating human effort within an organized framework to reach specific objectives.*⁵

Manajemen sebagai seni dan ilmu dalam merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan sumber daya manusia dan material untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep ini menekankan pentingnya keterampilan interpersonal dan analitis dalam Manajemen. Definisi Koontz menekankan pentingnya kombinasi seni dan ilmu dalam Manajemen. Dalam konteks ini, seni merujuk pada

⁴ Henry Mintzberg, *The Nature of Managerial Work*, New York: Harper & Row, 1973, hal. 38.

⁵ Harold Koontz, *Principles of Management*, New York: McGraw-Hill, 1976, hal. 5.

kemampuan interpersonal dan intuisi, sementara ilmu mencakup metodologi yang terstruktur dan analitis. Koontz memberikan penekanan pada perencanaan dan pengorganisasian, yang merupakan kunci untuk mencapai efisiensi. Dalam praktik, ini berarti manajer harus mengembangkan keterampilan analitis sambil tetap menjaga hubungan interpersonal yang kuat.

Menurut Suharsimi Arikunto, manajemen merupakan bentuk nominal dari kata "mengelola", yang berarti serangkaian tindakan yang dimulai dari penyusunan data, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga tahap pengawasan dan evaluasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa hasil dari proses manajemen dapat menjadi sumber yang berguna untuk menyempurnakan dan meningkatkan manajemen di masa mendatang.⁶

Soekarno Handyaningrat berpendapat bahwa manajemen dapat diartikan sebagai penyelenggaraan suatu kegiatan. Manajemen juga dapat dipahami sebagai manajemen, yaitu serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap upaya anggota organisasi serta pemanfaatan sumber daya organisasi lainnya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.⁷

Husaini Usman yang dikutip oleh Asmendi menyatakan bahwa manajemen dalam pengertian yang luas meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (P4) terhadap sumber daya organisasi guna mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien.⁸

Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan serangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, hingga pengawasan dan evaluasi. Proses ini bertujuan untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu, manajemen juga mencakup penyusunan kebijakan serta pengendalian pelaksanaan agar setiap aspek yang terlibat berjalan sesuai dengan rencana. Hasil dari manajemen tersebut dapat menjadi dasar untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas manajemen di masa yang akan datang.

Manajemen merupakan proses sistematis untuk mengarahkan, mengatur, dan mengembangkan seluruh sumber daya yang dimiliki

⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Kelas Dan Siswa*, Jakarta : CV. Rajawali, 1988, hal. 8.

⁷ Soekarno Handyaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Haji Masaguna, 1997, hal. 9.

⁸ Asmendi, "Teori dan Aplikasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah dan Madrasah...hal. 3.

suatu organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dalam dunia pendidikan maupun bidang lainnya, manajemen tidak hanya sekadar mengatur, tetapi juga melibatkan perencanaan matang, pelaksanaan yang terstruktur, serta evaluasi yang berkesinambungan. Secara umum, manajemen terdiri dari lima fungsi utama sebagai berikut:⁹

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fondasi awal dalam proses manajemen yang menentukan arah, tujuan, serta langkah-langkah strategis yang akan ditempuh oleh suatu organisasi. Dalam lingkungan pendidikan, perencanaan memiliki cakupan yang luas, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga pendidik yang kompeten, penyusunan program pengajaran yang relevan dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik, perencanaan pelatihan dan peningkatan kapasitas guru, hingga pengembangan dan pembaruan kurikulum sesuai perkembangan zaman. Tujuan dari proses perencanaan ini adalah untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan pendidikan berjalan selaras dengan visi, misi, dan sasaran lembaga pendidikan. Perencanaan yang ideal harus berbasis data dan kebutuhan nyata di lapangan, bersifat realistis sehingga dapat diwujudkan, terukur agar hasilnya dapat dievaluasi, serta fleksibel agar dapat disesuaikan ketika terjadi perubahan atau dinamika di lingkungan internal maupun eksternal. Dengan perencanaan yang matang, pengambilan keputusan menjadi lebih terarah dan kegiatan operasional sekolah dapat berjalan secara efektif dan efisien.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah perencanaan disusun dengan baik, tahap selanjutnya adalah pengorganisasian, yaitu proses pengaturan dan penataan sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, agar rencana yang telah dibuat dapat dilaksanakan secara optimal. Dalam praktiknya, pengorganisasian melibatkan pembentukan struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara proporsional, serta penetapan hubungan kerja antarindividu dan antarunit kerja dalam organisasi. Dalam dunia pendidikan, pengorganisasian mencakup penempatan guru sesuai bidang keahliannya, pembentukan tim-tim kerja seperti tim kurikulum, tim kesiswaan, atau tim pengembang profesional, hingga penyusunan jadwal kegiatan belajar mengajar yang efisien dan tidak saling tumpang tindih. Tujuan utama dari pengorganisasian ini adalah

⁹ Siti Mariyah, *et. al.*, "Perspektif manajemen pendidikan fungsi manajemen (planning, organizing, actuating, controlling)," dalam *Instructional Development Journal*, Vol. 4 No. 3 Tahun 2021, hal. 268.

menciptakan keterpaduan kerja yang harmonis dan sinergis, menghindari terjadinya duplikasi pekerjaan, serta menjamin bahwa setiap individu mengetahui peran dan kontribusinya dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan.¹⁰

c. Pengarahan (*Actuating/Leading*)

Fungsi pengarahan dalam manajemen berfokus pada upaya menggerakkan, membimbing, dan memotivasi seluruh anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan arah yang telah ditentukan dalam perencanaan. Dalam konteks pendidikan, pengarahan menjadi sangat penting karena menyangkut upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, penuh semangat, dan saling mendukung antara tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan pimpinan lembaga. Pemimpin pendidikan, seperti kepala sekolah atau koordinator program, dituntut memiliki keterampilan komunikasi yang efektif, kemampuan kepemimpinan yang inspiratif, serta kepekaan sosial yang tinggi untuk bisa menjadi pembimbing dan teladan. Pengarahan dapat dilakukan melalui penyampaian instruksi yang jelas dan terstruktur, pemberian motivasi secara verbal maupun nonverbal, penguatan terhadap perilaku positif, serta pelaksanaan pembinaan dan pendampingan secara terus-menerus. Melalui pengarahan yang baik, produktivitas dan loyalitas tenaga pendidik akan meningkat, sehingga berpengaruh positif terhadap kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan.

d. Pengkoordinasian (*Coordinating*)

Koordinasi merupakan upaya menyelaraskan dan mensinergikan berbagai aktivitas dalam organisasi agar berjalan secara harmonis dan tidak saling bertentangan. Dalam institusi pendidikan yang memiliki banyak bagian dan fungsi, koordinasi sangat diperlukan agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan, ketidaksesuaian antara program yang satu dengan yang lain, maupun konflik kepentingan antarunit. Koordinasi dalam lembaga pendidikan dapat meliputi kerja sama antara bidang kurikulum dan kesiswaan, sinkronisasi antara program akademik dan kegiatan ekstrakurikuler, hingga kolaborasi antara sekolah dengan orang tua atau pihak eksternal lainnya. Proses ini menuntut adanya komunikasi yang intensif, keterbukaan informasi, serta rasa saling percaya di antara seluruh elemen yang terlibat. Koordinasi yang baik akan menciptakan keterpaduan dalam pelaksanaan kegiatan sekolah, mempercepat

¹⁰ Imam Subekti, "Pengorganisasian dalam pendidikan," dalam *TANJAK: Journal of Education and Teaching*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2022, hal. 19.

pencapaian tujuan, dan menghindarkan organisasi dari kesenjangan antarbagian atau ketidakefisienan kerja.¹¹

e. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengawasan merupakan tahap penting dalam manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, serta untuk mengevaluasi keberhasilan pencapaian tujuan. Dalam konteks pendidikan, pengawasan mencakup kegiatan supervisi terhadap proses pembelajaran, penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, monitoring atas pelaksanaan program sekolah, serta peninjauan terhadap hasil belajar peserta didik. Pengawasan juga berfungsi untuk mengidentifikasi permasalahan atau penyimpangan sedini mungkin agar dapat segera diambil tindakan korektif. Dalam pelaksanaannya, pengawasan harus dilakukan secara berkala, sistematis, dan objektif. Tujuannya bukan semata-mata untuk menemukan kesalahan, melainkan untuk mendorong terjadinya perbaikan berkelanjutan. Pengawasan yang efektif bersifat membangun, memberi umpan balik yang konstruktif, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan di masa mendatang.¹²

Kelima fungsi manajemen di atas tidak berdiri sendiri, tetapi saling terkait dan membentuk suatu siklus yang berkesinambungan. Perencanaan yang matang akan mempermudah pengorganisasian; organisasi yang terstruktur memudahkan pengarahan; pengarahan yang tepat meningkatkan efektivitas koordinasi; dan koordinasi yang baik memperlancar pengawasan. Apabila seluruh fungsi ini dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, maka manajemen tenaga pendidik maupun organisasi secara keseluruhan akan berjalan dengan optimal, menuju peningkatan kualitas pendidikan yang berkelanjutan.

Sedangkan menurut Marimba, pendidikan merupakan suatu bentuk bimbingan atau arahan yang dilakukan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani peserta didik, dengan tujuan membentuk kepribadian yang utama.¹³

Pendidik dipahami sebagai sosok yang memiliki peran penting dalam membimbing individu menuju kehidupan yang lebih baik,

¹¹ Samsidar, "Implementasi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Islam," dalam *FITRAH: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2016, hal. 229.

¹² Bashirotul Hidayah, "Supervisi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik," dalam *Muróbbi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2020, hal. 313.

¹³ D. Marimba Ahmad, *Pengantar Filsafat Pendidikan*, Bandung: PT. Ma'arif, 1989, hal. 19.

dengan tujuan utama membantu mereka meningkatkan derajat kemanusiaan sesuai dengan potensi dasar yang dimiliki sejak lahir. Melalui proses bimbingan yang berkelanjutan, pendidik berupaya mengarahkan peserta didik agar mampu berkembang secara optimal, baik secara intelektual, moral, maupun spiritual. Di sisi lain, pendidik juga dimaknai sebagai seorang individu dewasa yang secara sadar dan bertanggung jawab menjalankan tugas pendidikan. Ia tidak hanya memiliki hak, tetapi juga memikul kewajiban untuk mendampingi, membina, serta mengarahkan peserta didik dalam proses pembentukan pribadi yang utuh, berkarakter, dan mandiri.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan bagian dari tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi tertentu, seperti guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, atau sebutan lain yang relevan dengan bidang tugasnya, serta turut berperan dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan.¹⁴

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah "tenaga" merujuk pada seseorang yang bekerja, sedangkan "pendidik" diartikan sebagai guru atau individu yang memiliki pendidikan. Adapun "guru" adalah seseorang yang mengajarkan ilmu pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain, baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah.¹⁵ Dengan demikian, tenaga pendidik atau guru dapat dipahami sebagai individu yang menjalankan profesi untuk menyampaikan pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain.

Dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik adalah individu yang secara sadar dan bertanggung jawab menjalankan peran untuk membimbing, mengarahkan, serta mengajarkan ilmu pengetahuan maupun keterampilan kepada peserta didik, baik dalam konteks formal maupun nonformal, guna membantu perkembangan jasmani dan rohani mereka menuju pribadi yang berkualitas sesuai potensi yang dimiliki. Tenaga pendidik mencakup berbagai profesi seperti guru, dosen, konselor, dan peran lainnya yang memiliki kualifikasi khusus dalam dunia pendidikan.

Manajemen tenaga pendidik merupakan suatu proses yang integral dalam sistem pendidikan, karena menyangkut pengaturan peran individu yang bertanggung jawab membimbing dan mengembangkan potensi peserta didik. Proses ini tidak hanya menitikberatkan pada pengaturan administratif, tetapi juga menuntut adanya strategi yang

¹⁴ Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

¹⁵ JS Badudu, *et. al.*, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994, hal. 1473.

terencana dan berkesinambungan dalam mengoptimalkan kompetensi dan kontribusi pendidik. Melalui fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, hingga pengawasan, manajemen tenaga pendidik menjadi fondasi utama dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Di dalamnya tercakup pula pengakuan terhadap profesionalisme pendidik serta pemenuhan kebutuhan mereka agar dapat menjalankan peran dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi.

Prinsip-prinsip Manajemen:¹⁶

a. Pembagian Kerja

Dalam proses Manajemen, pembagian kerja merupakan prinsip dasar yang berfungsi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Setiap individu diberikan tugas tertentu yang sesuai dengan kemampuan, minat, dan keahliannya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik. Pembagian kerja ini juga membantu mengurangi beban kerja yang berlebihan dan mencegah tumpang tindih tanggung jawab antar individu dalam organisasi.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Prinsip ini menegaskan bahwa setiap kewenangan (otoritas) yang diberikan kepada seseorang harus diiringi dengan tanggung jawab yang sepadan. Artinya, seseorang tidak bisa diberikan kekuasaan untuk mengambil keputusan atau menjalankan tugas tertentu tanpa memiliki tanggung jawab atas dampak atau hasil dari keputusan tersebut. Manajemen yang efektif membutuhkan keseimbangan antara hak untuk mengatur dan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan segala tindakan yang diambil.

c. Disiplin

Disiplin dalam konteks manajemen merujuk pada ketaatan individu terhadap aturan, peraturan, dan standar yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mencerminkan integritas, komitmen, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya kedisiplinan, suasana kerja menjadi lebih tertib, produktif, dan harmonis. Kedisiplinan juga berperan penting dalam membangun budaya kerja yang bertanggung jawab dan konsisten.¹⁷

¹⁶ Faradina Nur Setianingsih, *et. al.*, "Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Di Sekolah Dasar Negeri 2 Bunder," dalam *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2 No. 8 Tahun 2021, hal. 2323.

¹⁷ Alzet Rama, *et. al.*, "Konsep Fungsi dan Prinsip Manajemen Pendidikan," dalam *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 130.

d. Kesatuan Perintah

Manajemen yang tertata baik memastikan bahwa setiap individu hanya menerima perintah dari satu atasan langsung. Hal ini dilakukan untuk mencegah kebingungan dan pertentangan instruksi, yang bisa menyebabkan ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas. Kesatuan perintah juga menciptakan jalur komunikasi yang jelas, sehingga setiap pegawai mengetahui dengan pasti kepada siapa ia bertanggung jawab.

e. Kesatuan Arah

Setiap bagian dalam organisasi harus bergerak menuju satu tujuan yang sama. Manajemen yang berorientasi pada kesatuan arah berarti bahwa strategi, rencana kerja, dan kegiatan seluruh unit organisasi harus selaras dengan visi dan misi utama. Dengan kesatuan arah ini, semua energi, sumber daya, dan potensi organisasi terfokus untuk mencapai sasaran bersama secara optimal.

f. Kepentingan Umum Diutamakan

Dalam Manajemen, keberhasilan organisasi lebih utama daripada kepentingan pribadi. Prinsip ini mendorong seluruh anggota organisasi untuk mengesampingkan ambisi atau keinginan individu jika bertentangan dengan kepentingan bersama. Setiap tindakan dan keputusan harus selalu mempertimbangkan manfaat yang lebih besar bagi organisasi secara keseluruhan.

g. Penghargaan atau Balas Jasa

Manajemen yang sehat harus memberikan penghargaan yang layak kepada individu berdasarkan kontribusi, kinerja, dan loyalitasnya. Bentuk penghargaan bisa berupa imbalan finansial, promosi jabatan, atau pengakuan moral. Dengan pemberian balas jasa yang adil dan proporsional, semangat kerja dan loyalitas pegawai akan meningkat, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif.

h. Sentralisasi

Manajemen organisasi harus mempertimbangkan sejauh mana pengambilan keputusan dilakukan secara terpusat atau tersebar. Dalam beberapa kondisi, keputusan penting sebaiknya diambil oleh pimpinan tertinggi (sentralisasi) untuk menjaga keseragaman dan kontrol. Namun, untuk hal-hal operasional, desentralisasi mungkin lebih efektif. Prinsip ini mengajarkan pentingnya keseimbangan dalam mengatur aliran otoritas.¹⁸

¹⁸ Alzet Rama, *et. al.*, "Konsep Fungsi dan Prinsip Manajemen Pendidikan," dalam *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 130.

- i. Rantai Bertangga (*Hierarki*)
Struktur organisasi yang jelas sangat penting dalam Manajemen. Prinsip ini menekankan bahwa harus ada jenjang wewenang dan tanggung jawab yang berurutan dari pimpinan tertinggi hingga ke tingkat paling bawah. Rantai hierarki ini memudahkan alur komunikasi, koordinasi, dan pengawasan dalam organisasi. Dengan struktur yang tertib, setiap orang mengetahui posisi dan tugasnya masing-masing.
- j. Keteraturan
Keteraturan berarti setiap unsur dalam organisasi baik orang, fasilitas, maupun proses ditempatkan dan digunakan secara tepat. Manajemen yang tertib memastikan bahwa semua kegiatan dilakukan berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga meminimalkan kekacauan, konflik, dan pemborosan sumber daya. Keteraturan mendukung terciptanya sistem kerja yang efisien dan profesional.
- k. Keadilan
Keadilan dalam manajemen berarti memberikan perlakuan yang seimbang dan tidak memihak kepada seluruh anggota organisasi. Keadilan mencakup aspek pembagian tugas, pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan, serta penyelesaian konflik. Prinsip ini menjadi landasan penting untuk membangun kepercayaan dan motivasi kerja, serta menjaga keharmonisan antar individu.¹⁹
- l. Stabilitas Pelaksanaan Pekerjaan
Manajemen yang baik menjamin keberlangsungan dan konsistensi pelaksanaan tugas. Stabilitas ini mencakup penempatan pegawai dalam waktu yang cukup lama agar mereka bisa menguasai pekerjaannya dengan baik, serta menghindari perubahan organisasi yang terlalu sering. Stabilitas memberi rasa aman, memperkuat produktivitas, dan memungkinkan perencanaan jangka panjang yang lebih matang.
- m. Inisiatif
Setiap individu didorong untuk aktif berpikir dan bertindak dalam menyelesaikan masalah atau mengembangkan gagasan baru tanpa harus menunggu instruksi atasan. Manajemen yang mendorong inisiatif akan melahirkan inovasi, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan mempercepat pencapaian tujuan. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap inisiatif biasanya lebih dinamis dan kreatif.
- n. Jiwa Korps (Semangat Kebersamaan)

¹⁹ Hisam Ahyani, Agus Yosep Abduloh, dan Tobroni Tobroni, "Prinsip-prinsip dasar manajemen pendidikan islam dalam Al-Qur'an," dalam *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2021, hal. 37.

Prinsip ini menekankan pentingnya kerja sama, solidaritas, dan rasa memiliki dalam lingkungan kerja. Manajemen yang menumbuhkan semangat kebersamaan menciptakan tim kerja yang kuat, saling mendukung, dan saling mempercayai. Jiwa korps juga mempererat hubungan antar anggota organisasi, serta meningkatkan ketahanan dalam menghadapi tantangan²⁰

Berdasarkan prinsip-prinsip manajemen disimpulkan bahwa manajemen yang efektif ditandai oleh pembagian kerja yang jelas, keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, disiplin, arah dan komando yang terpadu, serta penghargaan yang adil atas kinerja. Prinsip-prinsip ini juga menekankan pentingnya keteraturan, keadilan, stabilitas kerja, dorongan terhadap inisiatif, serta semangat kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Jika dikaitkan dengan manajemen tenaga pendidik, maka penerapan prinsip-prinsip tersebut menjadi landasan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Misalnya, pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi, pemberian wewenang disertai pertanggungjawaban, pemberian penghargaan yang layak atas prestasi guru, serta penumbuhan inisiatif dan semangat kerja sama antar tenaga pendidik akan sangat mendukung terciptanya kinerja pendidikan yang optimal dan berkelanjutan.

2. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik

Tujuan manajemen tenaga pendidik adalah untuk mencapai kinerja pendidik yang optimal dengan menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Manajemen ini berkaitan dengan peningkatan kompetensi yang dapat diukur melalui mutu dan tingkat profesionalisme tenaga pendidik.²¹

Menurut Aas Syaefudin dalam tim dosen administrasi pendidikan, tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi, dan kreativitas untuk:²²

- a. Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahannya sendiri.

²⁰ Ferianto, *et. al.*, *Filsafat dan teori manajemen pendidikan Islam*. Penerbit Mangku Bumi, 2023, hal. 19.

²¹ Abdul Rasyid Baharuddin, dan Muhd Riduwan, "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Sistem Pendidikan Nasional," dalam *Jurnal Ta'limuna*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2024, hal. 10.

²² Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011, hal. 13.

Manajemen tenaga pendidik bertujuan agar sekolah memiliki kemampuan mandiri dalam mengenali dan memperbaiki kekurangan yang ada. Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari proses pembelajaran, manajemen kelas, hingga manajemen sumber daya sekolah. Dengan adanya tenaga pendidik yang kompeten dan kreatif, sekolah dapat terus melakukan evaluasi dan inovasi sehingga tidak bergantung pada pihak luar untuk memperbaiki masalah yang dihadapi. Sistem sekolah yang mandiri ini akan membuat proses pendidikan berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

- b. Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah dengan kebutuhan belajar peserta didik serta persaingan dalam kehidupan masyarakat secara sehat dan dinamis.

Tenaga pendidik harus mampu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan peserta didik dan tantangan lingkungan sosial di sekitarnya. Manajemen tenaga pendidik diarahkan agar mereka terus meningkatkan kualitas pembelajaran yang relevan dengan perkembangan zaman. Dengan demikian, program pendidikan tidak hanya bersifat statis, melainkan berkembang seiring dengan perubahan kebutuhan dunia nyata. Adaptasi ini penting agar lulusan sekolah mampu bersaing secara sehat dalam kehidupan bermasyarakat dan dunia kerja yang dinamis.²³

- c. Menyediakan kepemimpinan yang handal dan dapat menjadi teladan, khususnya dalam menyiapkan kader pemimpin pendidikan. Salah satu tujuan penting manajemen tenaga pendidik adalah menyiapkan tenaga kependidikan yang mampu memimpin dan menginspirasi. Kepemimpinan yang efektif di sekolah tidak hanya mengatur administrasi, tetapi juga menciptakan *human organization* sebuah konsep organisasi yang menempatkan nilai-nilai kemanusiaan dan hubungan interpersonal lebih tinggi daripada sekadar hubungan kerja formal (*human relationship*). Kader pemimpin ini diharapkan mampu membangun suasana kerja yang suportif, memotivasi staf dan peserta didik, serta mengarahkan organisasi pendidikan menuju tujuan bersama dengan nilai-nilai profesionalisme dan etika yang tinggi.

Secara keseluruhan, tujuan utama dari manajemen tenaga pendidik adalah untuk memanfaatkan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan secara maksimal dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen yang tepat bertujuan agar tenaga pendidik dapat

²³ Umami Zahidah, *et. al.*, "Manajemen Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan," dalam *Jurnal Multidisipliner Bharasumba*, Vol. 1 No. 03 Tahun 2022, hal. 309.

bekerja secara optimal, dengan memaksimalkan potensi dan kemampuan yang dimiliki. Dengan begitu, proses pembelajaran dapat berjalan dengan lebih baik dan hasil yang dicapai oleh lembaga pendidikan pun menjadi lebih berkualitas. Pendayagunaan yang efektif dan efisien ini mencakup pengaturan sumber daya, peningkatan kompetensi, motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tenaga pendidik dapat memberikan kontribusi terbaiknya secara berkelanjutan. Dengan kata lain, manajemen tenaga pendidik berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan kolektif yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan secara umum:

- a. Memastikan organisasi mampu mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi tinggi.

Tujuan utama manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah agar organisasi dapat merekrut individu-individu yang memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan. Selain itu, sangat penting bagi organisasi untuk menjaga agar tenaga tersebut tetap bertahan dan tidak mudah berpindah ke tempat lain. Hal ini memerlukan upaya khusus seperti menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan yang layak, sehingga tenaga pendidik dan kependidikan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan penuh dedikasi. Motivasi tinggi dari tenaga kerja ini menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pendidikan dan manajemen yang efektif.

- b. Meningkatkan serta memperbaiki kapasitas dan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

Selain merekrut tenaga yang kompeten, organisasi juga harus berkomitmen untuk terus mengembangkan kemampuan dan pengetahuan tenaga pendidik melalui pelatihan, workshop, dan program pembinaan yang sistematis. Peningkatan kapasitas ini penting agar tenaga kependidikan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, teknologi pendidikan, dan tuntutan dunia kerja yang semakin dinamis. Dengan adanya peningkatan berkelanjutan, tenaga pendidik dan kependidikan dapat menjalankan tugasnya secara profesional serta memberikan layanan pendidikan yang berkualitas.

- c. Mengembangkan sistem kerja dan kinerja yang efektif dan efisien, meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi yang adil dan disesuaikan dengan kinerja, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang relevan

dengan kebutuhan organisasi dan individu.²⁴

Proses manajemen tenaga pendidik dan kependidikan harus mencakup berbagai aspek yang saling terkait, mulai dari bagaimana tenaga baru direkrut dan dipilih secara selektif agar sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, hingga bagaimana sistem penghargaan diberikan berdasarkan capaian kinerja. Pengembangan sistem kerja ini harus didukung oleh manajemen yang profesional dan pelatihan yang tepat agar setiap tenaga dapat bekerja dengan optimal dan produktif. Dengan adanya prosedur yang sistematis dan transparan, organisasi dapat memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan bekerja sesuai standar dan target yang diharapkan.

- d. Mengembangkan praktik manajemen yang dilandasi oleh komitmen tinggi terhadap peran penting tenaga pendidik dan kependidikan sebagai stakeholder internal yang bernilai, serta mendorong terbentuknya iklim kerja yang berbasis kerjasama dan kepercayaan bersama.

Tenaga pendidik dan kependidikan bukan hanya pelaksana tugas pendidikan, tetapi juga merupakan bagian integral dari organisasi yang perlu diperlakukan sebagai mitra strategis. Oleh karena itu, manajemen harus membangun budaya kerja yang menghargai kontribusi setiap individu, memberikan ruang bagi partisipasi dan komunikasi terbuka, serta membangun kepercayaan antara pimpinan dan staf. Komitmen manajemen dalam hal ini akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, dimana tenaga pendidik merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

- e. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, nyaman, dan kondusif untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan tenaga pendidik serta kependidikan.²⁵

Lingkungan kerja yang harmonis sangat penting untuk menjaga semangat dan fokus tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Manajemen harus berupaya menciptakan suasana yang bebas dari konflik, diskriminasi, dan tekanan yang berlebihan. Selain itu, faktor kenyamanan fisik seperti fasilitas yang memadai, serta dukungan psikologis melalui komunikasi yang baik dan apresiasi yang tulus, menjadi bagian yang tidak kalah penting. Dengan terciptanya iklim kerja yang positif ini, tenaga pendidik dan kependidikan akan lebih

²⁴ Wildasari, "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan," dalam *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2017, hal. 49.

²⁵ Abdul Rasyid Baharuddin, dan Muhd Riduwan, "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Sistem Pendidikan Nasional," dalam *JURNAL TA'LIMUNA*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2024, hal. 10.

mampu berkonsentrasi dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan bertujuan untuk memastikan keberlangsungan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermotivasi tinggi dalam organisasi pendidikan. Hal ini dilakukan melalui proses perekrutan yang selektif, pengembangan kapasitas dan kompetensi secara berkelanjutan, serta penerapan sistem kerja dan kompensasi yang efektif dan efisien. Selain itu, manajemen juga berperan dalam membangun budaya kerja yang menghargai peran tenaga pendidik sebagai stakeholder penting, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif guna mendukung produktivitas dan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, manajemen tenaga pendidik berkontribusi besar dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan secara optimal.

Tujuan manajemen pendidikan menurut pendapat lain:²⁶

a. Meningkatkan Kinerja Pendidik

Manajemen tenaga pendidik diarahkan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja para pendidik. Dengan kinerja yang lebih baik, pendidik dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih berkualitas dan berdampak positif terhadap pencapaian hasil belajar peserta didik. Upaya ini meliputi pemberian arahan, pembinaan, serta monitoring secara berkelanjutan agar setiap pendidik dapat menunjukkan performa terbaik dalam mengajar.

b. Mematuhi Standar Nasional Pendidikan

Salah satu tujuan utama manajemen tenaga pendidik adalah memastikan bahwa seluruh aktivitas manajemen sesuai dengan standar nasional pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini penting untuk menjamin mutu pendidikan yang diberikan tidak hanya memenuhi kebutuhan lokal, tetapi juga sesuai dengan kerangka dan standar pendidikan nasional yang berlaku, sehingga lulusan memiliki kompetensi yang diakui secara luas.

c. Pengembangan Profesional Pendidik

Manajemen tenaga pendidik juga mencakup upaya sistematis dalam menyediakan program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional para pendidik. Melalui pengembangan berkelanjutan ini, pendidik dapat memperbaharui

²⁶ Khoirul Bariyyah, Fitri Rahayu, dan Maulana Muhammad Taufiqi, "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan," dalam *Enggang: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2023, hal. 534.

pengetahuan dan keterampilan mereka, mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi pendidikan, serta meningkatkan kualifikasi sehingga mampu mengajar secara lebih efektif dan adaptif terhadap perubahan zaman.²⁷

d. Proses Perekrutan dan Seleksi yang Ketat

Untuk menjaga kualitas pendidikan, proses perekrutan dan seleksi tenaga pendidik harus dilakukan dengan sangat selektif dan ketat. Hanya calon pendidik yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan standar kompetensi yang ketat yang diterima. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut benar-benar memiliki kemampuan, keahlian, dan motivasi yang memadai untuk mendukung keberhasilan proses pembelajaran.

e. Penempatan yang Sesuai

Dalam manajemen tenaga pendidik, sangat penting untuk menempatkan pendidik pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian, dan kemampuan mereka. Penempatan yang tepat akan memudahkan pendidik dalam menjalankan tugasnya dan memaksimalkan potensi mereka. Hal ini juga mencegah ketidaksesuaian yang dapat menurunkan kualitas pembelajaran dan motivasi pendidik dalam mengajar.

f. Pemberian Kompensasi dan Penghargaan

Manajemen tenaga pendidik juga melibatkan pemberian kompensasi yang adil dan sistem penghargaan yang memadai bagi pendidik yang berprestasi. Hal ini bertujuan untuk memberikan motivasi dan meningkatkan semangat kerja pendidik agar terus berkontribusi maksimal. Penghargaan tersebut dapat berupa insentif finansial maupun non-finansial yang mampu meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja tenaga pendidik.

g. Evaluasi Berkala

Evaluasi kinerja pendidik secara rutin merupakan bagian penting dari manajemen tenaga pendidik. Proses ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pendidik mampu memenuhi standar yang diharapkan dan mengidentifikasi area yang masih perlu diperbaiki. Hasil evaluasi digunakan sebagai bahan untuk memberikan umpan balik konstruktif, merancang pelatihan lanjutan, serta memperbaiki metode pembelajaran demi peningkatan mutu secara keseluruhan.

h. Menciptakan Lingkungan Belajar yang Kondusif

²⁷ Ima Muslimatul Amanah, A. Heris Hermawan, dan Wahyu Hidayat, "Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional," dalam *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, Vol. 6 No.1 Tahun 2021, hal. 55.

Selain fokus pada aspek individu pendidik, manajemen tenaga pendidik juga mengutamakan penciptaan suasana dan lingkungan belajar yang kondusif. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung menjadi faktor penting agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif. Hal ini meliputi aspek fisik maupun psikologis yang dapat meningkatkan motivasi dan konsentrasi peserta didik, sekaligus mendukung produktivitas kerja pendidik.

Secara keseluruhan, manajemen tenaga pendidik memiliki tujuan utama untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui manajemen yang terencana dan menyeluruh terhadap kinerja, kompetensi, serta kesejahteraan pendidik. Melalui proses perekrutan yang selektif, pengembangan profesional yang berkelanjutan, serta pemberian kompensasi dan penghargaan yang tepat, tenaga pendidik dapat termotivasi dan bekerja secara optimal. Selain itu, evaluasi rutin dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif turut mendukung terciptanya suasana belajar yang efektif dan menyenangkan. Dengan demikian, manajemen tenaga pendidik yang baik menjadi fondasi penting dalam mewujudkan pendidikan berkualitas dan pencapaian hasil belajar yang maksimal bagi peserta didik.

Menurut Syaefudin tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan sangat penting untuk menjamin kualitas pendidikan melalui pengembangan kemampuan, motivasi, dan kreativitas para tenaga pendidikan tersebut. Secara rinci, tujuan manajemen ini meliputi beberapa aspek berikut:²⁸

- a. Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahannya sendiri

Salah satu tujuan utama manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah menciptakan sebuah sistem sekolah yang mandiri dan berdaya guna dalam menghadapi berbagai permasalahan internal. Dengan manajemen yang tepat, tenaga pendidik dan kependidikan dapat diberdayakan untuk mengenali kekurangan dan kelemahan dalam pelaksanaan pendidikan, baik dari sisi kurikulum, metode pembelajaran, fasilitas, maupun aspek manajerial lainnya. Sekolah yang mampu mengatasi kelemahannya sendiri menunjukkan tingkat kematangan organisasi yang tinggi, karena dapat melakukan refleksi, evaluasi, dan perbaikan tanpa harus bergantung secara penuh pada intervensi pihak luar. Hal ini sangat penting untuk menjaga keberlangsungan dan kualitas pendidikan dalam jangka panjang, sekaligus mengembangkan budaya belajar dan berinovasi di lingkungan sekolah.

²⁸ Syaefudin, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2005, hal. 103.

- b. Secara berkesinambungan menyelesaikan program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan tantangan kehidupan masyarakat secara sehat dan dinamis
- Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan harus menjamin bahwa seluruh program pendidikan yang dijalankan di sekolah dapat diselesaikan secara tuntas dan berkelanjutan. Program tersebut harus selalu dirancang dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik yang terus berkembang, baik dari segi akademik maupun aspek sosial dan emosional. Selain itu, program pendidikan juga harus responsif terhadap perubahan lingkungan sosial, budaya, dan ekonomi masyarakat yang semakin dinamis dan kompleks. Dengan demikian, pendidikan yang diberikan tidak hanya memenuhi standar akademik, tetapi juga mampu mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi persaingan dan tantangan kehidupan nyata secara sehat, adaptif, dan berdaya saing. Proses ini membutuhkan keterlibatan aktif tenaga pendidik dan kependidikan dalam melakukan inovasi pembelajaran dan pengembangan kurikulum yang relevan.
- c. Menyediakan bentuk kepemimpinan yang mampu mewujudkan organisasi manusiawi (*human organization*) yang lebih dari sekadar hubungan antar manusia (*human relationship*)
- Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan juga diarahkan untuk menciptakan kepemimpinan yang berkualitas dan mampu membangun organisasi pendidikan yang benar-benar manusiawi. Konsep *human organization* di sini berarti membangun sebuah organisasi yang tidak hanya berlandaskan pada hubungan sosial yang baik antar individu (*human relationship*), tetapi juga menanamkan nilai-nilai etika, solidaritas, rasa saling menghormati, dan komitmen bersama dalam menjalankan tugas pendidikan. Kepemimpinan yang demikian mampu menciptakan suasana kerja yang positif, di mana tenaga pendidik dan kependidikan merasa dihargai, termotivasi, dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Selain itu, kepemimpinan ini harus mampu mengelola konflik, membangun komunikasi yang efektif, dan memfasilitasi kolaborasi yang harmonis di semua jenjang manajemen pendidikan nasional, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal dan berkesinambungan.²⁹

3. Tugas dan Peran Tenaga Pendidik

²⁹ Juwita Qoyyimatus Sa'adah, *et. al.*, "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan," dalam *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, Vol. 2 No. 4 Tahun 2023, hal. 514.

Tugas seorang pendidik merupakan kewajiban utama yang harus dilaksanakan oleh guru dalam proses pembelajaran. Guru memiliki peran penting untuk memberikan dorongan, membimbing, serta menyediakan fasilitas yang memadai agar peserta didik dapat mencapai tujuan pembelajaran secara optimal. Selain itu, guru juga bertanggung jawab mengawasi dan mengelola seluruh kegiatan yang berlangsung di dalam kelas guna membantu perkembangan peserta didik secara menyeluruh. Tugas guru terdiri dari beberapa aspek penting sebagai berikut:³⁰

a. Mendidik

Mendidik berarti memberikan fondasi nilai-nilai hidup yang penting kepada peserta didik, yang mencakup nilai-nilai agama dan budaya. Dalam proses ini, guru tidak sekadar menyampaikan informasi, tetapi juga berperan sebagai pembimbing moral yang menanamkan sikap, perilaku, dan etika yang sesuai dengan norma-norma sosial dan keagamaan. Pendidikan ini bertujuan membentuk karakter peserta didik agar memiliki kepribadian yang kuat, bertanggung jawab, serta mampu berperilaku positif dalam kehidupan bermasyarakat. Dengan demikian, pendidikan tidak hanya berorientasi pada aspek kognitif, tetapi juga pada pembentukan kepribadian dan budi pekerti yang baik.

b. Melatih

Melatih adalah proses membekali peserta didik dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan dalam kehidupan nyata. Guru bertugas untuk mengajarkan berbagai kemampuan teknis maupun non-teknis yang menjadi modal penting dalam aktivitas sehari-hari maupun masa depan. Melalui latihan yang terstruktur dan berkelanjutan, peserta didik dapat mengasah kemampuan motorik, berpikir kritis, dan problem solving yang akan sangat berguna ketika mereka berinteraksi dengan lingkungan sosial dan dunia kerja. Proses pelatihan ini juga membantu peserta didik untuk menginternalisasi pengetahuan secara praktis sehingga lebih siap dalam mengimplementasikan apa yang telah dipelajari.

c. Mengajar

Mengajar merupakan kegiatan meneruskan serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada peserta didik. Guru bertindak sebagai fasilitator yang membantu peserta didik memahami konsep-konsep baru, merangsang rasa ingin tahu, dan mengembangkan kemampuan berpikir analitis serta kreatif. Selain

³⁰ Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*, Jakarta: Bumi Aksara. 2014, hal. 52.

itu, guru juga harus mampu menyesuaikan materi ajar dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi agar peserta didik selalu mengikuti perubahan zaman dan dapat berkontribusi secara positif di masyarakat. Kegiatan mengajar ini melibatkan metode yang beragam, mulai dari penyampaian teori hingga praktik langsung, yang bertujuan meningkatkan pemahaman dan penerapan pengetahuan dalam kehidupan nyata.³¹

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tugas guru tidak hanya sebatas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga mencakup tanggung jawab mendidik, melatih, dan mengajar secara menyeluruh. Dalam menjalankan tugas tersebut, guru harus mampu menanamkan nilai-nilai moral dan budaya, membekali peserta didik dengan keterampilan hidup, serta menyampaikan ilmu pengetahuan dan teknologi yang relevan. Ketiga tugas ini saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, manajemen peran guru yang baik sangat penting agar proses pembelajaran berjalan efektif, tujuan pendidikan tercapai, dan peserta didik berkembang secara utuh baik dari aspek sikap, keterampilan, maupun pengetahuan.

Dalam proses pendidikan, guru memegang tanggung jawab yang tidak hanya terbatas pada pengajaran semata, tetapi juga mencakup berbagai dimensi peran yang mendalam dan kompleks. Seorang guru harus mampu menjalankan peran utama dalam membentuk karakter, mentransfer ilmu, membimbing perkembangan emosional dan intelektual, serta melatih keterampilan peserta didik. Selain itu, guru juga harus dapat menjalankan berbagai peran ganda yang mencerminkan profesionalisme dan kepemimpinan dalam pendidikan. Di samping itu, peran guru dalam pembelajaran sangat menentukan keberhasilan pendidikan karena mencakup penciptaan lingkungan yang mendukung serta penyelenggaraan administrasi dan bimbingan yang efektif.³²

a. Peran Utama

Sebagai pendidik, guru memiliki tanggung jawab untuk menanamkan nilai-nilai moral, spiritual, dan sosial kepada peserta didik. Tugas ini mencakup usaha membentuk karakter anak agar memiliki sikap dan perilaku yang sesuai dengan norma agama dan budaya. Sebagai pengajar, guru bertanggung jawab menyampaikan

³¹ Dede Gunandi, *et. al.*, "Peran Tenaga Pendidik Dalam Pembelajaran Jarak Jauh di Era COVID-19," dalam *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2021, hal. 61.

³² Ahmad Sopian, "Tugas, peran, dan fungsi guru dalam pendidikan," dalam *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2016, hal. 88.

ilmu pengetahuan dan teknologi secara sistematis dan terstruktur, dengan tujuan agar peserta didik memahami materi pelajaran secara menyeluruh. Sebagai pembimbing, guru berperan dalam mendampingi dan mengarahkan peserta didik, baik dalam aspek akademik maupun dalam menghadapi permasalahan personal. Pembimbingan ini penting untuk membantu peserta didik tumbuh secara emosional dan sosial. Sebagai pelatih, guru melatih peserta didik dalam berbagai keterampilan hidup, baik yang bersifat akademik maupun non-akademik, sehingga mereka memiliki bekal untuk menghadapi tantangan masa depan.

b. Peran Ganda (EMASLIMDEF)

Sebagai educator, guru berperan menanamkan nilai-nilai dasar kehidupan, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan toleransi. Sebagai manager, guru mengatur dan mengelola proses belajar agar berjalan tertib dan efektif. Dalam posisi administrator, guru menyusun dokumen pembelajaran seperti RPP, absensi, dan laporan hasil belajar. Sebagai supervisor, guru mengawasi pelaksanaan pembelajaran dan melakukan koreksi bila ada ketidaksesuaian. Sebagai leader, guru menjadi pemimpin yang mengarahkan, memberi inspirasi, dan membangun semangat belajar peserta didik. Sebagai innovator, guru mencari dan menerapkan strategi baru agar pembelajaran lebih menarik dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Sebagai dynamisator, guru menjadi penggerak dalam menciptakan suasana kelas yang aktif dan interaktif. Dalam peran sebagai evaluator, guru menilai pencapaian peserta didik baik dari aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Terakhir, sebagai fasilitator, guru menyediakan sumber, media, dan sarana pembelajaran yang mendukung peserta didik dalam mengembangkan potensinya secara mandiri.³³

c. Peran dalam Pembelajaran

Dalam konteks pembelajaran, guru memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung terbentuknya perubahan perilaku peserta didik ke arah yang lebih baik. Lingkungan belajar yang kondusif akan mempengaruhi motivasi, kenyamanan, dan antusiasme peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran. Guru juga bertanggung jawab melaksanakan tugas-tugas administrasi pendidikan seperti menyusun jadwal, mencatat kehadiran, dan mendokumentasikan perkembangan belajar peserta didik. Selain itu, guru memberikan bimbingan baik secara individual

³³ Lorensius Amon, Theresia Ping, dan Soerjo Adi Poernomo, "Tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan," dalam *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2021, hal. 12.

maupun kelompok untuk membantu peserta didik dalam menyelesaikan masalah belajar, memilih jalur pendidikan yang tepat, serta mendukung perkembangan potensi diri secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa peran dan fungsi guru dalam dunia pendidikan sangatlah kompleks dan strategis. Guru tidak hanya bertugas sebagai pengajar, tetapi juga memiliki peran utama sebagai pendidik, pembimbing, dan pelatih yang mendampingi peserta didik dalam seluruh aspek perkembangan mereka. Dalam peran gandanya, guru menjalankan berbagai fungsi manajerial dan kepemimpinan melalui pendekatan EMASLIMDEF, yang mencerminkan pentingnya guru sebagai penggerak utama dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, dan bermakna. Selain itu, dalam konteks pembelajaran, guru juga berperan aktif dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, menyelenggarakan administrasi pendidikan, serta memberikan bimbingan dan fasilitasi yang dibutuhkan oleh peserta didik. Dengan menjalankan seluruh peran tersebut secara optimal, guru berkontribusi besar terhadap keberhasilan pendidikan dan pembangunan karakter generasi masa depan.

4. Prinsip-Prinsip Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik merupakan salah satu aspek krusial dalam membangun sistem pendidikan yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan prinsip-prinsip yang menjadi dasar dalam mengelola para pendidik secara adil, profesional, dan berkelanjutan. Prinsip-prinsip ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyentuh sisi kemanusiaan, keadilan, efisiensi, serta produktivitas kerja. Dengan menerapkan prinsip-prinsip yang tepat, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.³⁴

a. Kemanusiaan

Prinsip kemanusiaan dalam manajemen tenaga pendidik menekankan pentingnya memperlakukan pendidik sebagai individu yang memiliki hak, martabat, serta kebutuhan fisik dan psikologis. Manajemen yang berorientasi pada kemanusiaan mencakup perhatian terhadap kesejahteraan, kondisi kerja yang nyaman, kesempatan untuk berkembang, serta penghargaan terhadap

³⁴ Makmur Syukri, *et. al.*, "Prinsip-Prinsip Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan: Principles Of Educator Management And Education To Improve The Quality Of Education," dalam *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan*, Vol. 7 No. 3 Tahun 2023, hal. 558.

perbedaan latar belakang dan karakter. Pendekatan ini membangun iklim kerja yang sehat, memperkuat relasi antarpendidik dan pimpinan, serta mendorong semangat dan loyalitas. Ketika tenaga pendidik merasa dihargai secara manusiawi, mereka akan lebih terdorong untuk berkontribusi dengan tulus dan maksimal dalam proses pendidikan.

b. Demokrasi

Manajemen yang demokratis tidak bersifat otoriter, melainkan terbuka terhadap masukan dan partisipasi dari tenaga pendidik. Prinsip ini mengedepankan musyawarah dalam pengambilan keputusan, memberikan ruang dialog antara pimpinan dan pendidik, serta menghargai kebebasan berpendapat dalam batas-batas yang konstruktif. Dalam konteks ini, pendidik tidak hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai mitra yang aktif dalam membangun kebijakan dan program sekolah. Demokrasi dalam manajemen pendidikan menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*), meningkatkan tanggung jawab bersama, dan menjadikan lingkungan kerja lebih harmonis serta adaptif terhadap perubahan.³⁵

c. *The Right Man on the Right Place*

Menempatkan seseorang pada posisi yang sesuai dengan kompetensi, minat, dan keahliannya adalah kunci keberhasilan dalam manajemen tenaga pendidik. Kesalahan dalam penempatan dapat menyebabkan ketidaknyamanan kerja, penurunan motivasi, hingga rendahnya kinerja. Sebaliknya, ketika tenaga pendidik ditempatkan di bidang yang sesuai, mereka cenderung lebih percaya diri, produktif, dan menunjukkan performa yang optimal. Penerapan prinsip ini membutuhkan pemahaman mendalam terhadap profil, potensi, serta rekam jejak masing-masing pendidik agar tugas yang diberikan betul-betul sejalan dengan kekuatan individu tersebut.

d. *Equal Pay for Equal Work*

Keadilan dalam pemberian imbalan adalah aspek penting untuk menjaga kepercayaan dan semangat kerja. Prinsip ini menuntut agar tenaga pendidik yang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang setara mendapatkan kompensasi yang sebanding, tanpa membedakan latar belakang, usia, atau kedekatan personal dengan pimpinan. Ketika terjadi kesenjangan dalam pemberian imbalan untuk pekerjaan yang sama, hal itu dapat menimbulkan rasa

³⁵ Dini Lestari, Argiansyah Amin Gani, dan Lilik Hanifah, "Prinsip-Prinsip Manajemen Dana Pendidikan Di Sekolah Menengah Di Kabupaten Kendal," dalam *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2024, hal. 5527.

ketidakadilan, kekecewaan, bahkan konflik internal. Oleh karena itu, sistem penghargaan harus disusun secara objektif, transparan, dan berdasarkan indikator kinerja yang terukur.

e. Kesamaan Arah

Manajemen tenaga pendidik harus memastikan bahwa semua pihak memahami dan mendukung visi serta misi lembaga pendidikan. Dengan arah yang jelas dan kesamaan tujuan, setiap aktivitas dan strategi kerja akan berjalan secara sinergis. Tanpa kesamaan arah, masing-masing pendidik bisa saja berjalan dengan orientasi yang berbeda, bahkan bertolak belakang. Untuk itu, penting bagi pimpinan lembaga untuk menyosialisasikan arah kebijakan secara berkelanjutan dan memastikan bahwa setiap pendidik memiliki pemahaman yang sama terhadap prioritas lembaga, serta merasa menjadi bagian dari pencapaian tujuan bersama.³⁶

f. Kesatuan Komando

Kesatuan komando berarti bahwa setiap tenaga pendidik harus menerima instruksi dan arahan dari satu sumber yang jelas. Ini penting agar tidak terjadi kebingungan akibat perbedaan arahan dari berbagai pihak. Struktur organisasi yang tidak tegas dapat mengganggu koordinasi, memperlambat proses kerja, dan menciptakan ketidakjelasan dalam pelaporan. Dengan adanya jalur komando yang rapi dan dipahami oleh semua, maka penyampaian informasi, pelaksanaan tugas, serta evaluasi dapat dilakukan secara lebih teratur dan efisien.

g. Efisiensi dan Efektivitas

Dua hal ini merupakan prinsip manajerial yang saling melengkapi. Efisiensi berarti menggunakan sumber daya seperti waktu, biaya, dan tenaga dengan hemat namun tetap menghasilkan hasil yang optimal. Sedangkan efektivitas lebih menekankan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen tenaga pendidik, efisiensi dan efektivitas dapat dicapai melalui perencanaan kerja yang baik, pembagian tugas yang proporsional, serta penggunaan teknologi dan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kualitas kerja.

h. Produktivitas Kerja

Produktivitas mencerminkan sejauh mana tenaga pendidik dapat menyelesaikan tugas dan menghasilkan output yang berkualitas dalam jangka waktu tertentu. Peningkatan produktivitas tidak selalu berarti menambah beban kerja, tetapi lebih kepada

³⁶ Ririn Rosdiarini, "Implementasi Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Islam: Studi Kasus Madrasah Ibtidaiyah "Al-Mukminin" Kalangan, Jombang," dalam *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2020, hal. 80.

mendorong pendidik untuk bekerja lebih cerdas, inovatif, dan terorganisir. Upaya peningkatan produktivitas bisa dilakukan melalui pelatihan rutin, dukungan fasilitas pembelajaran, sistem insentif, serta evaluasi berkala untuk mengukur kinerja dan mendorong perbaikan.

i. Disiplin

Disiplin adalah kunci dari keteraturan dan keberhasilan kerja. Penerapan disiplin yang konsisten akan menciptakan budaya kerja yang tertib dan profesional. Disiplin mencakup kedisiplinan waktu, penyelesaian tugas sesuai tenggat, kepatuhan terhadap aturan lembaga, serta kesadaran tanggung jawab moral sebagai pendidik. Keteladanan dari pimpinan dalam menerapkan disiplin juga sangat berpengaruh terhadap terbentuknya budaya disiplin di lingkungan kerja.

j. Wewenang dan Tanggung Jawab

Dalam sistem manajemen yang sehat, setiap tenaga pendidik harus memiliki kejelasan mengenai apa saja yang menjadi wewenangnya dan sejauh mana tanggung jawab yang harus diemban. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab sering kali menjadi sumber konflik atau kegagalan dalam menjalankan tugas. Pemberian tanggung jawab harus diiringi dengan hak untuk mengambil keputusan, begitu pula sebaliknya, agar pendidik dapat bekerja secara mandiri namun tetap bertanggung jawab atas hasil kerjanya.³⁷

Keseluruhan prinsip dalam manajemen tenaga pendidik memberikan landasan penting bagi terciptanya sistem manajerial yang tidak hanya terarah dan terukur, tetapi juga berkeadilan dan berperikemanusiaan. Prinsip-prinsip ini menekankan pentingnya membangun hubungan kerja yang dilandasi penghargaan terhadap potensi individu, kejelasan struktur organisasi, serta keselarasan antara peran dan tanggung jawab. Dalam praktiknya, manajemen yang mengacu pada prinsip-prinsip tersebut akan mendorong terciptanya lingkungan pendidikan yang profesional, kondusif, dan saling mendukung. Tenaga pendidik tidak lagi dipandang hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi sebagai mitra strategis dalam mencapai visi dan misi lembaga pendidikan. Selain itu, manajemen yang terencana dengan prinsip yang kuat juga memungkinkan adanya kesinambungan dalam peningkatan kompetensi, produktivitas kerja, dan kedisiplinan yang menjadi fondasi dari mutu pendidikan yang

³⁷ Hafiz Mahendra, Tuti Andriani, dan Nini Aryani, "Pengertian, Prinsip-Prinsip, Dan Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan," dalam *Jurnal Studi Multidisipliner*, Vol. 8 No. 12 Tahun 2024, hal 26.

unggul. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip ini bukan sekadar tuntutan administratif, melainkan bagian dari strategi menyeluruh dalam mengoptimalkan peran tenaga pendidik sebagai agen perubahan di tengah dinamika kebutuhan dan tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang.

B. Komponen Manajemen Tenaga Pendidik

Komponen Manajemen Tenaga Pendidik merupakan unsur-unsur penting yang harus diperhatikan dalam mengatur dan mengembangkan tenaga pendidik agar mampu menjalankan perannya secara optimal dalam proses pendidikan. Manajemen ini mencakup perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, proses rekrutmen, penempatan sesuai kompetensi, serta pengembangan profesional berkelanjutan. Setiap tahapan tersebut harus dilakukan secara terarah agar tenaga pendidik yang dimiliki benar-benar sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan, baik dari segi jumlah maupun kualitas.

Selain itu, manajemen tenaga pendidik juga melibatkan penilaian kinerja secara berkala, pemberian penghargaan atas prestasi, serta pembinaan dan pengawasan yang bertujuan menjaga mutu dan profesionalitas pendidik. Komponen-komponen ini saling berkaitan dan perlu dikelola secara sistematis agar tenaga pendidik memiliki motivasi, komitmen, dan etos kerja yang tinggi. Manajemen yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan turut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan.

1. Perencanaan Tenaga Pendidik

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan kualitas dan kelancaran proses pembelajaran. Fungsi ini terdiri dari dua kegiatan utama, yaitu:³⁸

a. Perencanaan dan peramalan kebutuhan tenaga pendidik

Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik adalah proses sistematis yang dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk memperkirakan jumlah dan jenis guru yang akan diperlukan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kegiatan ini sangat penting mengingat dinamika kebutuhan pendidikan yang terus berubah, seperti perubahan kurikulum, jumlah peserta didik yang bertambah atau berkurang, serta perkembangan teknologi dan metode pembelajaran yang baru. Dengan perencanaan yang matang, sekolah atau institusi pendidikan dapat mengantisipasi kebutuhan tenaga pengajar secara

³⁸ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010, hal. 6.

tepat waktu, sehingga tidak terjadi kekurangan guru yang dapat menghambat proses belajar mengajar, atau kelebihan tenaga pendidik yang justru menimbulkan pemborosan sumber daya. Selain itu, perencanaan ini juga mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan agar setiap tenaga pendidik yang direkrut atau dipertahankan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

b. Analisis jabatan tenaga pendidik

Analisis jabatan merupakan proses evaluasi yang mendalam terhadap setiap posisi guru atau tenaga pendidik dalam organisasi pendidikan. Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mendefinisikan secara jelas tugas-tugas utama, tanggung jawab, serta tujuan yang harus dicapai oleh seorang guru. Selain itu, analisis jabatan juga menguraikan keahlian, pengetahuan, dan kompetensi khusus yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik agar mampu melaksanakan tugasnya secara profesional dan efektif. Misalnya, seorang guru harus memiliki kemampuan pedagogik, penguasaan materi pelajaran, serta keterampilan komunikasi yang baik agar dapat menyampaikan materi dengan jelas dan memotivasi peserta didik. Dengan melakukan analisis jabatan secara tepat, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh tenaga pendidik yang sesuai, sehingga proses pembelajaran berlangsung lancar dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Perencanaan kebutuhan dan analisis jabatan tenaga pendidik merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Keduanya berperan strategis dalam menjaga keseimbangan antara jumlah, kompetensi, dan efektivitas guru yang tersedia dengan tuntutan perkembangan dunia pendidikan. Dengan manajemen yang tepat, institusi pendidikan dapat memastikan keberlangsungan proses pembelajaran yang berkualitas, efisien, dan adaptif terhadap perubahan.

2. Rekrutmen Tenaga Pendidik

Proses rekrutmen tenaga pendidik dimulai sejak lembaga pendidikan mulai melakukan upaya pencarian calon guru atau pengajar yang potensial, dan berakhir ketika para pelamar secara resmi mengajukan lamaran mereka. Secara konseptual, rekrutmen merupakan tahap awal dalam mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan, dan proses berikutnya yang langsung menyusul

adalah seleksi.³⁹ Dalam hal ini, seleksi bukan bagian dari proses rekrutmen, melainkan tahap lanjutan untuk menentukan siapa yang paling sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan.

Apabila proses rekrutmen dilakukan dengan baik dan sesuai dengan perencanaan yang matang, maka hasilnya adalah terkumpulnya sejumlah pelamar yang siap untuk menjalani proses seleksi. Dari tahap inilah akan dipilih calon tenaga pendidik yang memiliki kompetensi, kualifikasi, dan kepribadian yang selaras dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, keberhasilan rekrutmen sangat menentukan kualitas tenaga pendidik yang nantinya akan menjalankan peran penting dalam proses pembelajaran.

Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen tenaga pendidik tidak dapat dilakukan secara sembarangan. Proses ini harus berpijak pada perencanaan kebutuhan sumber daya manusia yang telah dirancang sebelumnya oleh manajemen pendidikan. Dalam perencanaan tersebut biasanya telah dirumuskan secara jelas berbagai kriteria dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pendidik, baik dari segi kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, keterampilan pedagogis, hingga nilai-nilai moral dan kepribadian yang sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan.

Agar proses rekrutmen tenaga pendidik dapat berlangsung secara efektif dan menghasilkan calon pengajar yang benar-benar berkualitas, maka sejumlah aspek penting harus diperhatikan. Di antaranya adalah kejelasan informasi lowongan, media dan metode yang digunakan dalam menyebarkan pengumuman rekrutmen, serta mekanisme seleksi awal yang adil dan transparan. Semua ini bertujuan agar lembaga pendidikan mendapatkan pendidik yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga memiliki komitmen dan integritas dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar dan pembina generasi bangsa.

Proses rekrutmen merupakan langkah awal dalam mencari dan menarik calon tenaga pendidik yang memiliki kemampuan, keahlian, dan karakter yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Keberhasilan proses rekrutmen ini sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama,⁴⁰

a. Kondisi internal lembaga Pendidikan

Keberhasilan menarik tenaga pendidik sangat tergantung pada kebijakan yang diberlakukan oleh lembaga, seperti sistem promosi

³⁹ Lisnandari, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah," dalam *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2018, hal. 193.

⁴⁰ Rony, "Sistem rekrutmen tenaga pendidik (guru)," dalam *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, Vol. 14 No. 2 Tahun 2018, hal. 37.

jabatan guru, pemberian tunjangan atau insentif, status kepegawaian (honorar atau tetap), serta kejelasan uraian tugas dan kualifikasi yang dibutuhkan. Ketika kondisi internal ini dikelola dengan baik, maka calon pendidik yang profesional akan tertarik untuk bergabung.

b. Karakteristik pencari kerja di bidang Pendidikan

Latar belakang para calon tenaga pendidik seperti jenjang pendidikan, pengalaman mengajar, serta kebiasaan dalam memilih lembaga pendidikan tempat mengabdikan turut memengaruhi proses rekrutmen. Lembaga yang dapat memenuhi harapan profesionalisme guru cenderung lebih menarik perhatian calon-calon pendidik yang berkualitas.

c. Faktor eksternal atau lingkungan

Faktor lingkungan seperti tingkat kebutuhan guru di wilayah tertentu, tingkat persaingan antar sekolah atau lembaga pendidikan dalam merekrut guru, kelangkaan guru di bidang tertentu, jumlah lulusan LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan), serta regulasi atau kebijakan pemerintah terkait guru dan pendidikan, semua itu sangat menentukan keberhasilan proses rekrutmen tenaga pendidik.⁴¹

Rekrutmen tenaga pendidik adalah proses penting dalam memastikan kualitas pendidikan. Keberhasilannya dipengaruhi oleh faktor internal lembaga (seperti kebijakan promosi dan sistem penghargaan), karakter pencari kerja (seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman), serta kondisi eksternal (seperti ketersediaan tenaga ahli dan regulasi pemerintah). Dengan perencanaan yang tepat, lembaga pendidikan dapat merekrut pendidik yang profesional dan sesuai kebutuhan, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

3. Seleksi Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu memastikan bahwa setiap pendidik yang direkrut dan ditempatkan benar-benar memenuhi kriteria yang dibutuhkan. Proses seleksi menjadi tahapan penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia karena kualitas pendidikan yang akan diberikan kepada

⁴¹ Agia, Novan Ramadani, dan Indra Sudrajat, "Sistem rekrutmen tenaga pendidik (guru)," dalam *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, Vol. 1 No. 02 Tahun 2023, hal. 40.

peserta didik sangat ditentukan oleh ketepatan dalam memilih calon pendidik.⁴²

Seleksi tenaga pendidik bukanlah proses yang berdiri sendiri, melainkan merupakan lanjutan dari proses rekrutmen. Dalam pelaksanaannya, seleksi bertujuan untuk memilah calon-calon yang telah melamar menjadi dua kelompok utama, yakni yang dinyatakan layak dan diterima, serta yang belum memenuhi syarat dan tidak diterima. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh para ahli, bahwa seleksi adalah proses pemilahan yang cermat dan teliti guna menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan fisik, mental, dan kepribadian yang dibutuhkan dalam posisi tertentu. Dengan pendekatan ini, lembaga pendidikan diharapkan mampu meminimalkan kemungkinan penempatan yang tidak sesuai, yang dapat berujung pada rendahnya motivasi kerja atau bahkan tingkat pengunduran diri yang tinggi.

Tujuan dari pelaksanaan seleksi tenaga pendidik antara lain adalah:

- a. Mendapatkan pendidik yang berkualitas dan memiliki potensi
Tujuan utama dari proses seleksi adalah menjaring calon pendidik yang tidak hanya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, tetapi juga menunjukkan potensi besar dalam mengembangkan dirinya dan peserta didik secara berkelanjutan. Pendidik yang berkualitas akan mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta metode pembelajaran, dan selanjutnya menerapkan hal tersebut dalam proses belajar mengajar. Potensi yang dimiliki juga mencakup kemampuan kepemimpinan, berpikir kritis, dan keinginan untuk terus belajar, sehingga mereka mampu menjadi agen perubahan di lingkungan sekolah.
- b. Memiliki integritas seperti kejujuran dan kedisiplinan
Kejujuran dan kedisiplinan merupakan nilai dasar yang harus dimiliki oleh setiap pendidik, karena mereka menjadi panutan dan contoh langsung bagi peserta didik. Pendidik yang jujur akan membentuk budaya akademik yang sehat dan transparan, sementara kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab terhadap waktu, aturan, dan komitmen terhadap tugas. Nilai-nilai integritas ini secara langsung berkontribusi dalam membangun iklim pendidikan yang positif dan beretika.
- c. Mampu dan terampil dalam mengajar serta memiliki semangat kerja tinggi

⁴² Beni Harbes, *et. al.*, "Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di SMKS Pembangunan Bukittinggi," dalam *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol. 3 No. 4 Tahun 2023, hal. 3683.

Proses seleksi juga bertujuan untuk mendapatkan pendidik yang memiliki kemampuan mengajar secara efektif, yang mencakup keterampilan menyampaikan materi, menggunakan metode pembelajaran yang sesuai, serta mengelola kelas dengan baik. Semangat kerja yang tinggi mencerminkan motivasi intrinsik dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dengan penuh dedikasi dan antusiasme. Hal ini sangat penting agar pembelajaran dapat berlangsung secara menyenangkan, bermakna, dan memberikan dampak positif bagi perkembangan peserta didik.

- d. Memenuhi ketentuan perundang-undangan tenaga kerja dan pendidikan

Setiap calon pendidik yang diterima harus memenuhi ketentuan hukum dan regulasi yang berlaku, seperti kualifikasi pendidikan minimal (misalnya lulusan S1 kependidikan), sertifikat pendidik (jika sudah diwajibkan), serta dokumen administratif lainnya. Kepatuhan terhadap regulasi ini menjamin bahwa tenaga pendidik yang direkrut memenuhi standar minimal yang ditetapkan oleh pemerintah dan lembaga pengelola pendidikan, serta meminimalkan risiko hukum di kemudian hari.⁴³

- e. Memiliki kemampuan kerja sama yang baik

Dalam dunia pendidikan, kolaborasi sangat diperlukan, baik dengan rekan sejawat maupun dengan pimpinan sekolah. Kemampuan bekerja sama secara vertikal (dengan kepala sekolah atau pimpinan) menunjukkan kepatuhan terhadap struktur organisasi dan kemampuan menyesuaikan diri dengan visi lembaga. Sementara kerja sama horizontal (dengan sesama pendidik) menunjukkan kemampuan membangun tim, berbagi ide, dan mendukung satu sama lain demi kemajuan institusi dan peserta didik.

- f. Bersikap dinamis, kreatif, inovatif, dan bertanggung jawab

Dunia pendidikan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman, sehingga pendidik harus bersikap dinamis dan terbuka terhadap perubahan. Kreativitas dan inovasi dalam menyampaikan materi, menyusun strategi pembelajaran, serta mengatasi tantangan belajar menjadi sangat penting. Di samping itu, tanggung jawab terhadap tugas, etika profesi, dan hasil pembelajaran juga menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kualitas pendidik yang ideal.

⁴³ Fahmi Ainun Nazil, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah," dalam *Continuous Education: Journal of Science and Research*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2023, hal. 1.

- g. Loyal terhadap lembaga dan memiliki etos kerja tinggi
Loyalitas kepada lembaga mencerminkan rasa memiliki terhadap visi, misi, dan nilai-nilai yang dianut oleh institusi pendidikan. Pendidik yang loyal akan bekerja dengan sepenuh hati dan menjaga nama baik lembaga. Etos kerja yang tinggi ditunjukkan dengan kesiapan untuk bekerja mandiri, menyelesaikan tugas dengan tuntas, tidak mudah menyerah, serta memiliki inisiatif untuk terus berkontribusi. Loyalitas dan etos kerja ini mendukung terciptanya stabilitas kerja dan keberlangsungan program pendidikan di sekolah.

Seleksi tenaga pendidik memiliki tujuan utama tidak hanya untuk memperoleh calon pendidik yang memenuhi kualifikasi, tetapi juga untuk menekan tingkat pergantian tenaga pendidik (*turnover*) yang tinggi agar stabilitas dan kredibilitas lembaga pendidikan tetap terjaga. Tingginya angka turnover dapat mengganggu kelancaran proses pembelajaran dan merusak reputasi institusi, sehingga proses seleksi harus dirancang untuk menghasilkan tenaga pendidik yang berkompeten, berdedikasi, dan memiliki komitmen jangka panjang terhadap lembaga. Sebelum proses seleksi dilakukan, lembaga pendidikan perlu terlebih dahulu menghitung jumlah kebutuhan tenaga pendidik secara akurat berdasarkan analisis beban kerja, tingkat ketidakhadiran (*absensi*), serta angka pergantian pegawai sebelumnya. Perhitungan ini sangat penting agar proses rekrutmen dapat dilakukan secara efektif dan efisien, sesuai dengan kebutuhan nyata lembaga sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi lebih terarah dan optimal dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Dalam proses seleksi, efisiensi harus menjadi prinsip utama, baik dalam hal waktu, biaya, maupun tenaga. Tujuannya adalah mendapatkan tenaga pendidik yang paling tepat untuk posisi yang dibutuhkan. Terdapat dua sistem seleksi yang umum diterapkan:

a. *Successive-Hurdles Approach*

Metode ini menggunakan tahapan seleksi yang berurutan dan bertingkat. Setiap calon pendidik harus melewati satu tahap seleksi sebelum dapat melanjutkan ke tahap berikutnya.⁴⁴ Jika calon gagal di salah satu tahap, maka ia tidak dapat melanjutkan proses seleksi dan langsung dinyatakan gugur. Sistem ini sangat efektif untuk menyaring calon secara bertahap sehingga hanya yang memenuhi kriteria di setiap tahap yang dapat lanjut. Selain menghemat waktu dan sumber daya, metode ini juga memastikan bahwa kualitas

⁴⁴ Faria Ruhana, "Analisis Penerapan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Computer Assisted Test (CAT) pada Badan Kepegawaian Negara," dalam *Jurnal MSDM IPDN*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2018, hal. 19.

pendidik yang diterima benar-benar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan.

b. *Compensatory Approach*

Dalam metode ini, semua calon pendidik mengikuti seluruh rangkaian tes secara lengkap tanpa ada eliminasi di tengah proses. Setelah semua tes selesai, nilai dari berbagai tes tersebut dijumlahkan dan dirata-ratakan untuk dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Calon yang mencapai atau melebihi standar tersebut akan diterima, sedangkan yang nilainya di bawah standar akan ditolak. Pendekatan ini memberikan kesempatan yang adil bagi calon yang mungkin memiliki kekurangan di satu aspek tetapi unggul di aspek lain, sehingga penilaian dilakukan secara menyeluruh dan komprehensif untuk mendapatkan pendidik yang paling sesuai dengan kebutuhan lembaga.⁴⁵

Langkah-langkah atau prosedur seleksi tenaga pendidik yang idealnya dilakukan antara lain:

a. Seleksi surat lamaran

Tahap awal ini sangat penting karena menjadi pintu gerbang masuknya calon tenaga pendidik ke dalam proses seleksi. Pada tahap ini, berkas lamaran seperti surat lamaran, CV, ijazah, sertifikat pendukung, dan dokumen lainnya diperiksa secara teliti. Penilaian difokuskan pada kelengkapan dokumen dan kecocokan kualifikasi pelamar dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Jika dokumen tidak lengkap atau tidak sesuai dengan kriteria, pelamar dapat langsung didiskualifikasi tanpa melanjutkan ke tahap berikutnya.⁴⁶

b. Pengisian formulir lamaran

Calon pendidik diminta untuk mengisi formulir khusus yang berisi data pribadi secara lengkap, riwayat pendidikan mulai dari jenjang terakhir hingga pendidikan tambahan, pengalaman kerja, serta informasi lain yang relevan seperti kemampuan khusus atau pelatihan yang pernah diikuti. Formulir ini menjadi sumber data resmi yang digunakan oleh panitia seleksi untuk melakukan analisis awal mengenai latar belakang calon pendidik.

⁴⁵ Tengku Darmansah, *et. al.*, "Peran Rekrutmen dan Seleksi SDM terhadap Kualitas Lembaga Pendidikan," dalam *Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2024, hal. 355.

⁴⁶ Abdul Aziz Amir Murni, M. Sobry, dan Muhammad Thohri, "Analisis Proses Perekrutan Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Shadrudin NW Suralaga," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 14 No. 2 Tahun 2024, hal. 218.

- c. **Pemeriksaan referensi**
Proses ini bertujuan untuk memverifikasi dan memvalidasi informasi yang telah diberikan oleh pelamar pada tahap sebelumnya. Pihak seleksi menghubungi referensi, misalnya mantan atasan, rekan kerja, atau institusi pendidikan sebelumnya, untuk mendapatkan gambaran yang lebih nyata tentang karakter, kinerja, dan integritas pelamar. Pemeriksaan ini membantu menghindari pelamar yang memberikan informasi palsu dan memastikan calon yang dipilih memiliki reputasi baik.
- d. **Wawancara awal (*screening*)**
Wawancara ini dilakukan untuk menggali motivasi pelamar dalam memilih profesi pendidik serta kesiapan mental dan sikap umum terhadap dunia pendidikan. Pada tahap ini, panitia seleksi akan menilai komunikasi, kejujuran, serta pemahaman awal calon tentang tanggung jawab sebagai tenaga pendidik. Hasil wawancara awal ini sangat menentukan apakah pelamar layak untuk mengikuti tes selanjutnya.
- e. **Tes penerimaan**
Tes ini biasanya meliputi berbagai aspek, seperti tes akademik untuk mengukur penguasaan materi yang akan diajarkan, tes pedagogik untuk mengetahui kemampuan mengajar, serta tes kepribadian yang menilai sikap dan karakter calon pendidik. Tes ini dirancang untuk memastikan bahwa pelamar tidak hanya menguasai materi, tetapi juga memiliki kemampuan mengajar dan kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.
- f. **Tes psikologi**
Tes psikologi bertujuan untuk mendapatkan gambaran lebih mendalam mengenai potensi intelektual dan karakter kepribadian pelamar. Melalui tes ini, panitia seleksi dapat menilai aspek seperti kemampuan berpikir kritis, stabilitas emosi, kemampuan bekerja sama, dan kecocokan kepribadian dengan lingkungan kerja pendidikan. Tes psikologi membantu memastikan bahwa calon pendidik memiliki kesiapan mental dan emosional untuk menghadapi tantangan dalam profesinya.⁴⁷
- g. **Tes Kesehatan**
Kesehatan jasmani dan rohani menjadi faktor penting untuk dapat menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik secara optimal. Pada tahap ini, pelamar akan menjalani pemeriksaan kesehatan yang meliputi aspek fisik seperti penglihatan, pendengaran, serta kondisi

⁴⁷ Ishlah Farah Diba, dan Anis Zohriah, "Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan," dalam *Journal of Education Research*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2024, hal. 576.

umum tubuh, sekaligus pemeriksaan kesehatan mental. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa calon pendidik mampu menghadapi beban kerja dan aktivitas sehari-hari tanpa hambatan kesehatan yang berarti.

h. Wawancara akhir oleh atasan langsung

Tahap wawancara ini menjadi penentu akhir untuk menilai kesesuaian calon pendidik dengan nilai-nilai, visi, dan budaya lembaga pendidikan. Atasan langsung akan menggali lebih dalam mengenai etika kerja, komitmen, serta kemampuan calon dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Wawancara ini juga menjadi kesempatan bagi calon untuk mengajukan pertanyaan terkait tugas dan tanggung jawab, sehingga dapat dipastikan keselarasan antara harapan lembaga dan calon tenaga pendidik.

i. Keputusan akhir

Setelah melalui seluruh rangkaian seleksi, panitia akan melakukan evaluasi menyeluruh berdasarkan hasil semua tahap sebelumnya. Keputusan akhir mengenai penerimaan atau penolakan calon pendidik dibuat dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang telah diuji agar yang diterima benar-benar memenuhi standar kualitas yang dibutuhkan lembaga. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang diterima dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan.⁴⁸

Proses seleksi tenaga pendidik yang ideal memerlukan pendekatan sistematis, bertahap, dan menyeluruh guna memastikan bahwa individu yang terpilih benar-benar memiliki kapasitas, integritas, dan kesiapan untuk mengemban tanggung jawab sebagai pendidik. Seleksi yang dirancang secara cermat tidak hanya menyaring berdasarkan kompetensi akademik dan profesional, tetapi juga mempertimbangkan aspek karakter, kesehatan, serta kesesuaian dengan budaya lembaga. Dengan demikian, hasil akhir dari seleksi ini diharapkan mampu menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga tangguh secara mental, komunikatif, dan selaras dengan nilai-nilai pendidikan yang diusung. Keberhasilan proses seleksi menjadi pondasi penting dalam menjamin kualitas pembelajaran yang berkelanjutan.

⁴⁸ Roudhotun Ni'mah, dan Zahwa Najwatul Imamah, "Optimalisasi Proses Seleksi Dan Orientasi SDM: Langkah-Langkah Kunci Untuk Kesuksesan Di Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 8 No. 11 Tahun 2024, hal. 14.

4. Pelatihan tenaga pendidik

Pelatihan atau training merupakan proses pembelajaran jangka pendek yang dirancang secara sistematis dan terstruktur agar tenaga pendidik dapat memperoleh pemahaman dan keterampilan teknis tertentu sesuai dengan tujuan pendidikan. Fokusnya adalah meningkatkan kompetensi guru non-manajerial dalam melaksanakan tugas profesionalnya.⁴⁹

Pelatihan juga merupakan suatu upaya yang dirancang untuk memperbaiki kinerja pengajar dalam menjalankan tanggung jawabnya, dengan melibatkan pengalaman belajar yang terencana dan dirancang berdasarkan kebutuhan nyata di lapangan. Proses ini memungkinkan guru memperoleh kemampuan spesifik yang mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Pelatihan guru bisa dilihat dari dua sudut pandang: secara sempit, yaitu membekali guru dengan keterampilan teknis yang diperlukan untuk mengajar saat ini, dan secara luas, yaitu pengembangan kemampuan baru yang dapat dimanfaatkan untuk peran yang lebih kompleks di masa depan.

Pelatihan juga termasuk investasi dalam sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas kinerja guru. Biasanya, pelatihan ini dilakukan dalam kurun waktu tertentu dan disesuaikan dengan kebutuhan jabatan atau peran pengajarannya. Ciri-Ciri Pelatihan Tenaga Pendidik:

- a. Proses untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan guru.

Proses ini merupakan upaya berkelanjutan dan sistematis yang dirancang untuk membantu guru memperbarui dan memperdalam kompetensinya secara profesional. Tidak hanya berfokus pada aspek kognitif semata, tetapi juga mencakup pemahaman menyeluruh terhadap materi ajar yang sesuai dengan kurikulum, pendekatan dan strategi pembelajaran yang efektif, serta keterampilan pedagogis dan sosial-emosional yang diperlukan dalam mendidik peserta didik. Selain itu, guru didorong untuk mengembangkan kemampuan reflektif dalam mengevaluasi praktik mengajarnya, mengenali tantangan di kelas, serta merancang perbaikan berdasarkan pengalaman dan masukan yang diterima. Semua ini bertujuan untuk

⁴⁹ Suhendro Busono, Moch Alfian Rosid, dan Yunianita Rahmawati, "Pelatihan Media Pembelajaran Digital untuk Tenaga Pendidik Di Masa Pandemi Di SMP Muhammadiyah 4 Porong Sidoarjo," dalam *Jurnal ABDINUS: Jurnal Pengabdian Nusantara*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2021, hal. 81.

menciptakan guru yang adaptif, profesional, dan siap menghadapi dinamika dunia pendidikan.⁵⁰

- b. Diberikan melalui metode pembelajaran yang terstruktur, baik dalam ruang pelatihan maupun luar ruangan.

Peningkatan kapasitas guru tidak dilakukan secara sembarangan, melainkan melalui pendekatan yang dirancang dengan sistematis dan terstruktur. Metode pembelajaran yang digunakan mencakup berbagai bentuk pelatihan seperti workshop, seminar, pelatihan berbasis proyek, pelatihan di lapangan (*in-service training*), hingga pembelajaran kolaboratif. Dalam pelaksanaan pelatihan tersebut, materi disusun secara berjenjang, aktivitas dirancang secara interaktif, dan evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai pencapaian. Kegiatan ini bisa dilakukan di ruang kelas pelatihan maupun dalam konteks nyata di sekolah, agar guru tidak hanya belajar teori tetapi juga menerapkannya langsung dalam lingkungan tempat mereka mengajar. Struktur ini bertujuan agar proses pengembangan kompetensi berlangsung secara efektif, efisien, dan menghasilkan dampak yang nyata.⁵¹

- c. Ditujukan kepada individu atau kelompok guru yang membutuhkan peningkatan kapasitas.

Program peningkatan kapasitas tidak dilakukan secara seragam kepada seluruh guru, melainkan ditujukan secara spesifik kepada guru-guru yang benar-benar memerlukan penguatan dalam aspek tertentu. Penentuan sasaran dilakukan berdasarkan hasil evaluasi kinerja, hasil supervisi, atau identifikasi kebutuhan profesional melalui asesmen individual maupun kelompok. Pendekatan ini memungkinkan pelatihan menjadi lebih tepat sasaran, sesuai dengan konteks dan tantangan yang dihadapi guru secara riil. Misalnya, jika ada guru yang belum optimal dalam mengelola pembelajaran diferensiasi, maka pelatihan akan difokuskan untuk memperkuat kompetensi tersebut. Baik secara individual maupun berkelompok, program ini memberi ruang bagi guru untuk tumbuh sesuai dengan kebutuhannya.

- d. Sasarannya adalah menciptakan pemahaman dan keterampilan yang sesuai dengan tantangan pembelajaran di sekolah.

Program peningkatan kapasitas guru tidak hanya bertujuan untuk menambah wawasan secara umum, tetapi lebih jauh diarahkan untuk

⁵⁰ Yalvema Miaz, Zuardi, dan Rafhi Febryan Putera, "Pelatihan penulisan penelitian tindakan kelas untuk guru Sekolah Dasar," dalam *Publikasi Pendidikan*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2020, hal. 19.

⁵¹ Firman Nugraha, *Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Litbangdiklat Press, 2020, hal. 6.

membekali guru dengan kompetensi yang relevan dengan tantangan yang mereka hadapi di lingkungan sekolah masing-masing. Hal ini mencakup kemampuan dalam menghadapi keberagaman peserta didik, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, penerapan kurikulum yang dinamis, hingga penguatan karakter dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi disusun berdasarkan kebutuhan kontekstual dan tantangan nyata, agar guru mampu memberikan respons yang tepat terhadap dinamika pembelajaran di kelas. Dengan begitu, guru tidak hanya menguasai teori, tetapi juga mampu menerjemahkannya ke dalam praktik pembelajaran yang konkret dan berdampak langsung terhadap kualitas hasil belajar peserta didik.

- e. Prosesnya melibatkan pembelajaran dan praktik dengan mengikuti prosedur tertentu hingga menjadi kebiasaan profesional.
Proses peningkatan kapasitas bukanlah kegiatan sekali waktu, melainkan rangkaian pembelajaran yang berlangsung secara terus-menerus, melibatkan praktik langsung, refleksi, dan evaluasi. Guru diberikan kesempatan untuk mencoba berbagai strategi pembelajaran dalam konteks nyata, melakukan penyesuaian, dan mendiskusikan hasilnya dalam forum reflektif bersama rekan sejawat atau fasilitator. Melalui siklus ini, guru akan terbiasa untuk belajar dari praktik, berpikir kritis terhadap apa yang telah dilakukan, dan melakukan perbaikan berkelanjutan. Seiring waktu, proses ini akan membentuk pola pikir dan kebiasaan profesional dalam bekerja, sehingga peningkatan kapasitas tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyentuh aspek etos kerja, komitmen, dan integritas profesi guru.
- f. Hasilnya tampak dalam bentuk perubahan atau peningkatan cara kerja guru di lingkungan sekolah.
Indikator keberhasilan dari proses peningkatan kapasitas guru terlihat dari adanya perubahan positif dalam praktik mengajar sehari-hari. Guru yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan dalam merancang pembelajaran yang lebih kreatif, mengelola kelas secara efektif, serta menyampaikan materi dengan metode yang variatif dan menarik. Selain itu, guru menjadi lebih peka terhadap kebutuhan peserta didik dan mampu memberikan pendekatan yang sesuai dengan karakter masing-masing. Perubahan ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran secara menyeluruh di sekolah. Lingkungan belajar menjadi lebih kondusif, peserta didik lebih termotivasi, dan hasil belajar pun menunjukkan peningkatan yang signifikan. Semua ini

mencerminkan keberhasilan program dalam menciptakan guru yang lebih kompeten dan profesional.⁵²

Pelatihan bagi tenaga pendidik merupakan suatu proses terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru secara profesional melalui metode pembelajaran yang sistematis dan berkelanjutan. Program ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan aktual dalam menghadapi tantangan pembelajaran di sekolah, dengan melibatkan penerapan langsung dalam praktik agar menghasilkan perubahan positif yang nyata dalam kinerja guru.

Tujuan pelatihan bagi tenaga pendidik menurut Sikula (dalam Sagala), tetap dalam format poin:⁵³

a. Meningkatkan produktivitas

Pelatihan dirancang untuk membekali guru dengan pengetahuan, keterampilan, dan strategi mengajar yang lebih efektif. Dengan kemampuan tersebut, guru mampu mengelola kelas dengan lebih baik, menyampaikan materi secara jelas, serta menyesuaikan metode pembelajaran dengan karakter peserta didik. Semua ini akan berdampak langsung pada peningkatan hasil belajar dan prestasi peserta didik, yang menjadi indikator utama dari produktivitas guru di lingkungan pendidikan.

b. Meningkatkan mutu

Mutu pengajaran sangat ditentukan oleh kompetensi guru dalam menyampaikan materi dan mengelola pembelajaran. Melalui pelatihan yang tepat, guru dapat meminimalkan kesalahan dalam proses mengajar, meningkatkan kemampuan analisis terhadap kebutuhan peserta didik, serta menyusun rencana pembelajaran yang sistematis dan bermutu. Guru yang terlatih juga akan lebih mampu menggunakan berbagai media dan teknologi dalam pembelajaran secara optimal, yang turut mendorong mutu pendidikan secara keseluruhan.

c. Memperbaiki perencanaan tenaga pendidik

Pelatihan berfungsi sebagai bagian dari manajemen pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai, sekolah dapat menyiapkan guru untuk mengisi peran-peran strategis, seperti wali kelas, koordinator kurikulum, atau pelatih ekstrakurikuler. Selain itu, pelatihan juga membantu sekolah

⁵² Wanti Simanjuntak, "Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru SMK Di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Pppptk) Medan," dalam *Jurnal Ilmiah Aquinas*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2020, hal. 72.

⁵³ Saiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan*, Bandung, Alfabeta CV. 2018, hal. 229.

mengidentifikasi potensi dan minat guru terhadap bidang tertentu, sehingga perencanaan penempatan dan pengembangan karier menjadi lebih terarah.

d. Meningkatkan motivasi kerja

Guru yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan akan merasa lebih dihargai dan diakui. Hal ini meningkatkan semangat kerja, kepercayaan diri, dan kepuasan terhadap profesinya. Pelatihan yang dirancang dengan pendekatan partisipatif dan menyenangkan juga memberikan pengalaman belajar baru yang menyegarkan rutinitas mengajar, sehingga guru menjadi lebih antusias dalam menjalankan tugasnya.⁵⁴

e. Menarik dan mempertahankan guru berkualitas

Program pelatihan yang konsisten menunjukkan bahwa sekolah memiliki komitmen terhadap pengembangan profesional tenaga pendidik. Guru-guru yang kompeten dan berkualitas akan cenderung bertahan di lingkungan yang mendukung pertumbuhan mereka. Sebaliknya, jika pengembangan profesional diabaikan, guru potensial bisa mencari peluang di tempat lain. Pelatihan juga bisa menjadi daya tarik bagi guru-guru baru yang ingin bergabung dengan sekolah yang memiliki visi pengembangan SDM yang kuat.

f. Menjaga keselamatan dan kesehatan kerja

Pelatihan tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pemahaman tentang pentingnya menjaga keselamatan fisik dan kesehatan mental di lingkungan pendidikan. Misalnya, pelatihan tentang manajemen stres, teknik menghadapi situasi darurat, atau pencegahan kekerasan di sekolah. Guru yang memiliki kesadaran tinggi terhadap aspek ini akan lebih siap menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan kondusif bagi semua pihak.

g. Mencegah keusangan kompetensi

Dalam dunia pendidikan yang terus berubah, pelatihan menjadi sarana penting untuk menjaga agar kompetensi guru tetap relevan. Pelatihan memungkinkan guru untuk terus mengikuti perkembangan kurikulum, pendekatan pembelajaran baru, integrasi teknologi, serta isu-isu pendidikan kontemporer. Tanpa pelatihan berkelanjutan, guru berisiko tertinggal dan tidak mampu memenuhi tuntutan pendidikan abad ke-21.

⁵⁴ Ratna Shella Musfira, Nina Karlina, dan Elisa Susanti, "Pengaruh pelatihan kompetensi tenaga pendidik pendidikan inklusif terhadap kinerja guru dalam menyelenggarakan pendidikan inklusif di SMPN 30 Bandung," dalam *JANE-Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 13 No. 2 Tahun 2022, hal. 185.

h. Mendukung pertumbuhan pribadi

Pelatihan juga memberikan ruang bagi guru untuk berkembang secara personal. Selain peningkatan keterampilan teknis, pelatihan dapat memperkaya wawasan, membangun rasa percaya diri, serta meningkatkan kemampuan komunikasi dan kepemimpinan. Proses ini membantu guru mengenali potensi diri dan memperkuat identitas profesionalnya sebagai pendidik, yang pada akhirnya memberi dampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Pelatihan bagi tenaga pendidik berfungsi sebagai langkah strategis untuk mengoptimalkan kinerja dan kualitas pengajaran di sekolah. Melalui proses ini, guru dipersiapkan untuk menjalankan peran mereka dengan lebih efektif dan profesional. Selain memperkuat kompetensi teknis, pelatihan juga meningkatkan semangat dan loyalitas kerja, sehingga menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan produktif. Dengan menyediakan peluang pengembangan berkelanjutan, pelatihan membantu guru tetap relevan dengan dinamika pendidikan modern dan mampu menghadapi berbagai tantangan. Selain aspek profesional, pelatihan turut membentuk karakter dan kepercayaan diri guru, yang secara keseluruhan mendukung terciptanya layanan pendidikan yang berkualitas dan berkesinambungan.

Pelatihan yang dirancang dan dijalankan secara efektif tidak hanya memberikan dampak positif pada individu guru, tetapi juga pada keseluruhan lembaga pendidikan. Dengan adanya pelatihan, sekolah dapat membangun lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan responsif terhadap perubahan. Berikut penjabaran manfaat pelatihan bagi sekolah:⁵⁵

a. Mendorong terciptanya budaya kerja yang berorientasi pada hasil pembelajaran

Pelatihan membentuk pola pikir guru agar lebih fokus pada pencapaian hasil belajar peserta didik. Guru tidak lagi sekadar menjalankan kewajiban mengajar sebagai rutinitas, tetapi mulai memperhatikan capaian kompetensi, perkembangan pemahaman, dan kemajuan spiritual peserta didik. Hal ini mendorong terciptanya budaya kerja yang menilai keberhasilan dari dampak nyata pembelajaran.

b. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru di semua jenjang
Pelatihan menjadi wahana pembaruan pengetahuan dan peningkatan keterampilan mengajar, baik untuk guru pemula maupun guru

⁵⁵ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI, 2017, hal. 92-94

berpengalaman. Dengan pelatihan, guru dapat mengikuti perkembangan metodologi pembelajaran, memahami pendekatan baru dalam pengajaran Al-Qur'an, serta menguasai teknik-teknik evaluasi yang lebih efektif.

- c. Meningkatkan moral dan semangat kerja staf pendidik
Pelatihan memberi motivasi dan semangat baru bagi guru. Mereka merasa dihargai dan diperhatikan, yang akan menumbuhkan rasa percaya diri, kebanggaan terhadap profesi, serta semangat untuk terus belajar dan berkembang. Moral kerja yang tinggi akan berkontribusi pada kualitas pembelajaran yang lebih baik.
- d. Membantu guru memahami tujuan strategis sekolah
Dengan mengikuti pelatihan, guru memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai visi, misi, dan arah kebijakan lembaga. Guru menjadi tahu bagaimana peran mereka harus dijalankan agar sejalan dengan rencana strategis sekolah. Hal ini mencegah terjadinya disorientasi atau kebingungan dalam pelaksanaan tugas.
- e. Meningkatkan citra positif sekolah di mata masyarakat
Sekolah yang secara konsisten mengadakan pelatihan guru menunjukkan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Masyarakat akan menilai bahwa sekolah tersebut serius dalam membina SDM-nya, yang akan memperkuat kepercayaan publik dan meningkatkan daya saing lembaga di mata calon orang tua dan peserta didik.
- f. Membuka ruang komunikasi dan kepercayaan antara guru dan pimpinan
Proses pelatihan yang melibatkan guru dan pimpinan sekolah dalam satu forum menciptakan suasana dialogis. Guru merasa suaranya didengar dan pimpinannya terbuka terhadap masukan. Ini akan meningkatkan rasa saling percaya, memperbaiki relasi kerja, dan menumbuhkan sinergi dalam pelaksanaan program pendidikan.
- g. Memperbaiki hubungan kerja antara guru dan kepala sekolah
Melalui pelatihan, guru dan kepala sekolah dapat bersama-sama merumuskan langkah-langkah perbaikan dalam pembelajaran. Terjalinlah kerja sama yang lebih erat, saling memahami peran dan tanggung jawab, serta koordinasi yang efektif dalam mencapai target pembelajaran Al-Qur'an.
- h. Mendukung pengembangan organisasi Pendidikan
Peningkatan kualitas tenaga pendidik secara otomatis memperkuat fondasi lembaga sebagai organisasi pembelajar. Sekolah akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan, merespons kebutuhan

lingkungan, dan mengembangkan inovasi baru dalam sistem pembelajaran.⁵⁶

- i. Memberi peluang pembelajaran dari guru yang sudah mengikuti pelatihan
Guru yang telah mendapatkan pelatihan dapat berfungsi sebagai narasumber atau mentor internal bagi rekan sejawat. Ini membuka ruang berbagi praktik baik, menciptakan budaya belajar antar guru, dan mengurangi ketergantungan pada pelatih eksternal.
- j. Menyediakan panduan kerja yang lebih jelas bagi guru baru
Pelatihan memberi arahan dan pemahaman bagi guru baru tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka juga akan mengenal budaya kerja, prosedur, serta ekspektasi kinerja sekolah sejak awal, sehingga proses adaptasi berjalan lebih lancar dan efisien.
- k. Memfasilitasi pemahaman kebijakan dan prosedur Lembaga
Melalui pelatihan, guru dibekali pengetahuan tentang sistem operasional sekolah, termasuk aturan, tata tertib, SOP, serta kebijakan akademik dan non-akademik. Pemahaman ini penting agar guru bisa bekerja sesuai alur yang ditentukan dan mendukung tertib administrasi sekolah.
- l. Menyediakan informasi untuk perencanaan masa depan
Evaluasi hasil pelatihan dapat menjadi acuan bagi sekolah dalam merancang program pengembangan selanjutnya. Data tersebut mencerminkan kebutuhan nyata di lapangan dan membantu menyusun program pelatihan yang lebih tepat sasaran.
- m. Membantu manajemen mengambil keputusan yang lebih tepat
Informasi dan umpan balik dari kegiatan pelatihan memberikan gambaran objektif bagi pimpinan dalam menetapkan kebijakan SDM. Keputusan seperti penempatan, rotasi tugas, atau penguatan kompetensi dapat dilakukan berdasarkan data yang valid.⁵⁷
- n. Memudahkan proses promosi guru dari dalam sekolah
Dengan pelatihan, potensi dan prestasi guru lebih mudah dikenali. Guru yang menunjukkan kemajuan dan komitmen tinggi bisa diangkat menjadi koordinator, kepala unit, atau diberi tugas tambahan yang menantang sesuai dengan kapasitasnya.
- o. Mengembangkan kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas guru
Pelatihan tidak hanya membentuk kompetensi teknis, tapi juga

⁵⁶ Rahman Tanjung, *et. al.*, "Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar," dalam *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 4 No. 4 Tahun 2021, hal. 291.

⁵⁷ Nur Efendi, dan Muh Ibnu Sholeh, "Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran," dalam *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2023, hal. 68.

memupuk kepemimpinan dan loyalitas terhadap lembaga. Guru yang merasa dilibatkan dan difasilitasi akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

- p. Meningkatkan produktivitas kerja dan rasa memiliki
Pelatihan yang efektif mendorong guru bekerja lebih terstruktur dan terukur. Mereka merasa menjadi bagian penting dari lembaga, yang secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas dan dedikasi terhadap pekerjaan.
- q. Mendorong tanggung jawab sejalan dengan kemampuan profesional
Guru yang terlatih memiliki kemampuan profesional yang memadai, sehingga lebih siap memikul tanggung jawab sesuai tugasnya. Rasa tanggung jawab ini tumbuh seiring dengan peningkatan kapasitas diri.
- r. Memperbaiki hubungan antar guru dan manajemen sekolah
Pelatihan menciptakan ruang pertemuan yang nonformal antara guru dan manajemen. Di sinilah terjadi proses penyamaan visi, saling tukar pandangan, serta tumbuhnya hubungan kerja yang lebih sehat dan kolaboratif.
- s. Mengurangi risiko konflik atau pemberhentian
Guru yang dibekali dengan kompetensi yang cukup akan bekerja lebih profesional dan stabil. Ini mengurangi risiko kesalahpahaman, konflik internal, atau ketidaksesuaian kerja yang bisa berujung pada tindakan disipliner atau pemberhentian.
- t. Menekan perilaku tidak produktif
Pelatihan menanamkan etos kerja, kedisiplinan, dan orientasi hasil. Guru akan lebih sadar untuk tidak terlibat dalam aktivitas yang tidak relevan dengan tugasnya, sehingga waktu dan energi digunakan secara lebih bermanfaat.
- u. Membangun lingkungan kerja yang terbuka dan kondusif
Suasana pelatihan yang penuh interaksi mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang ramah, terbuka terhadap kritik, dan saling mendukung. Ini menjadi modal penting dalam membangun komunitas pendidik yang kuat dan harmonis.
- v. Meningkatkan komunikasi internal sekolah
Pelatihan membuka jalur komunikasi yang lebih efektif antara guru, tim manajemen, dan antar divisi. Dengan begitu, koordinasi dan penyampaian informasi berjalan lancar, dan potensi miskomunikasi dapat ditekan.⁵⁸

⁵⁸ Shilvia Sari, "Peran Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Kenakalan Siswa di MTS. Sa (Satu Atap). Al-Qashash Tobeia Kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwu." *Disertasi*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, 2022, hal. 14.

- w. Membantu guru beradaptasi dengan perubahan kebijakan atau kurikulum

Guru seringkali mengalami kesulitan saat ada perubahan kurikulum atau kebijakan baru. Pelatihan menjadi jembatan agar transisi tersebut berjalan mulus dan tidak menimbulkan resistensi yang menghambat proses belajar-mengajar.

- x. Membantu menyelesaikan konflik dan mengurangi stres kerja

Pelatihan yang menyentuh aspek psikologis dan sosial guru dapat menjadi sarana penyegaran. Guru bisa melepaskan ketegangan, saling memahami, dan belajar cara mengelola stres atau konflik secara konstruktif.

Pelatihan bagi tenaga pendidik tidak hanya meningkatkan kompetensi individu guru, tetapi juga memberikan dampak positif yang luas bagi kemajuan sekolah secara keseluruhan. Melalui pelatihan, tercipta budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil, memperkuat hubungan kerja yang harmonis antara guru dan manajemen, serta mendukung pengembangan organisasi yang adaptif dan inovatif. Selain itu, pelatihan membantu guru beradaptasi dengan perubahan, menjaga motivasi, serta meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab profesional. Dengan demikian, pelatihan merupakan salah satu kunci utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

5. Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik

Penilaian tenaga kependidikan adalah proses untuk mengukur seberapa baik kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya serta potensi yang dimilikinya untuk berkembang. Kinerja meliputi prestasi kerja, cara kerja, dan karakter pribadi, sementara potensi berkaitan dengan kreativitas dan kemampuan pengembangan karir. Penilaian ini tidak hanya digunakan untuk keputusan promosi, mutasi, atau demosi, tetapi juga untuk meningkatkan prestasi kerja, menyesuaikan kompensasi, merancang program pelatihan, mengembangkan karir, serta menciptakan kesempatan kerja yang adil. Penilaian dilakukan secara menyeluruh dan melibatkan kerjasama berbagai pihak, dengan tujuan membantu organisasi menghadapi tantangan eksternal.⁵⁹

Sedangkan cara-cara yang ditempuh dapat menggunakan berbagai metode, seperti:

- a. *Rating Scale*

⁵⁹ Wildasari, "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan," dalam *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2017, hal. 12.

Metode ini menggunakan skala penilaian yang sudah ditentukan untuk menilai kinerja tenaga kependidikan. Skala tersebut biasanya berbentuk kategori, misalnya sangat baik, baik, sedang, jelek, dan sangat jelek. Dengan sistem ini, atasan atau penilai memberikan nilai berdasarkan pengamatan umum terhadap prestasi kerja, sikap, dan hasil yang dicapai. Keunggulan metode ini adalah mudah digunakan dan memberikan gambaran kuantitatif yang sederhana. Namun, bisa saja subjektif jika standar penilaian tidak jelas.⁶⁰

b. *Weighted Performance Checklist*

Penilaian ini lebih terstruktur karena menggunakan daftar kriteria yang memiliki bobot atau tingkat kepentingan berbeda. Misalnya, kemampuan mengajar bisa diberi bobot lebih tinggi daripada kehadiran. Setiap aspek dinilai dan dikalikan dengan bobotnya, lalu hasilnya dijumlahkan untuk mendapatkan nilai total. Metode ini lebih objektif karena fokus pada kriteria yang sudah diprioritaskan, sehingga membantu menilai secara lebih adil dan detail.

c. *Critical Incident Method*

Dalam metode ini, penilai mencatat peristiwa-peristiwa penting yang menunjukkan perilaku luar biasa baik atau buruk dari tenaga kependidikan selama bekerja. Misalnya, ketika seorang guru berhasil menyelesaikan masalah yang sulit dengan kreatif, atau saat ada kejadian yang menunjukkan kurangnya profesionalisme. Dengan cara ini, penilaian tidak hanya berdasarkan rata-rata kerja, tapi juga momen-momen kunci yang mencerminkan kualitas kerja yang sesungguhnya.⁶¹

d. *Test and Observation*

Penilaian dilakukan melalui tes tertulis atau praktik untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan tenaga kependidikan. Selain itu, observasi langsung saat mereka melaksanakan tugas juga menjadi bagian dari penilaian. Metode ini memberikan data konkret terkait kompetensi yang dimiliki, sehingga bisa diketahui secara jelas apa yang perlu ditingkatkan. Metode ini cukup akurat, tetapi memerlukan waktu dan sumber daya lebih banyak.

⁶⁰ Sindi Yulia Sari, Febria Sangkot, dan Mutia Mawaddah Rohmah, "Penilaian Kinerja Guru," dalam *Jurnal Al-Karim: Jurnal Pendidikan, Psikologi dan Studi Islam*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 82.

⁶¹ Muhammad Roihan Alhaddad, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru di Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga Palembang," dalam *Al Ghazali*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2019, hal. 1.

e. *Rank Method*

Metode ini mengurutkan tenaga kependidikan berdasarkan tingkat kinerja dari yang terbaik hingga yang terburuk. Misalnya, dalam satu kelompok guru, mereka diberi peringkat sesuai hasil penilaian kinerja. Cara ini membantu manajemen dalam membuat keputusan terkait promosi, penghargaan, atau intervensi khusus. Namun, metode ini bisa menimbulkan kompetisi yang kurang sehat jika tidak dikelola dengan baik.

f. *Forced Distribution*

Penilaian ini mengharuskan menempatkan tenaga kependidikan ke dalam beberapa kategori kinerja tertentu, misalnya 20% terbaik, 60% sedang, dan 20% yang perlu perbaikan. Tujuannya adalah memastikan distribusi kinerja yang realistis dan mencegah penilaian yang terlalu seragam. Metode ini berguna untuk mengidentifikasi siapa yang membutuhkan pelatihan atau pengembangan lebih intensif, tetapi kadang-kadang bisa terasa memaksa jika semua karyawan sebenarnya berkinerja baik.

g. *Self Appraisals*

Penilaian diri dilakukan oleh tenaga kependidikan sendiri untuk merefleksikan prestasi, kekuatan, dan kelemahan yang dimiliki. Metode ini mendorong kesadaran diri dan tanggung jawab atas pengembangan profesional. Hasilnya bisa menjadi bahan diskusi antara guru dan atasan dalam menentukan langkah pengembangan selanjutnya. Namun, efektivitasnya tergantung pada kejujuran dan keterbukaan individu saat melakukan evaluasi diri⁶²

penilaian tenaga kependidikan merupakan proses penting yang bertujuan mengukur kinerja dan potensi pengembangan individu secara menyeluruh. Berbagai metode yang digunakan mulai dari skala penilaian sederhana, checklist berbobot, pengamatan momen kritis, tes dan observasi, hingga penilaian diri memungkinkan penilaian dilakukan secara objektif dan komprehensif. Dengan pendekatan yang tepat, hasil penilaian tidak hanya menjadi dasar untuk pengembangan karir dan peningkatan prestasi kerja, tetapi juga membantu organisasi menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia guna menghadapi tantangan dan meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

⁶² Abdul Qadir Muslim, dan Ismail Suardi Wekke, "Model penilaian kinerja guru," dalam *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2018, hal. 37.

6. Promosi dan Mutasi Tenaga Pendidik

a. Promosi Tenaga Pendidik

Promosi merupakan bentuk penghargaan dan pengembangan karier yang diberikan kepada tenaga pendidik berdasarkan kinerja, pengalaman, dan kompetensi profesional. Dalam konteks pegawai negeri sipil (PNS), seorang guru yang baru diangkat biasanya memulai kariernya sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan menjalani masa percobaan selama satu hingga dua tahun. Pada masa ini, guru mengikuti pelatihan prajabatan yang berfungsi sebagai pembekalan awal mengenai tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik, serta memperkuat pemahaman terhadap etika profesi dan regulasi yang berlaku. Setelah dinyatakan lulus, barulah guru tersebut diangkat secara penuh sebagai PNS.⁶³

Seiring berjalannya waktu, guru yang menunjukkan dedikasi tinggi, peningkatan kompetensi, dan prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, misalnya dari Guru Pertama menjadi Guru Muda, atau dari guru biasa menjadi wakil kepala sekolah atau kepala sekolah. Proses promosi ini tidak hanya memperhatikan aspek administratif dan masa kerja, tetapi juga kinerja riil yang terlihat dalam pembelajaran, pengembangan peserta didik, kontribusi terhadap sekolah, serta kelulusan dalam uji kompetensi atau sertifikasi. Dengan demikian, promosi menjadi sarana motivasi agar tenaga pendidik terus meningkatkan kualitas diri dan profesionalismenya.

b. Mutasi dan Penempatan Tenaga Pendidik

Mutasi adalah pemindahan tugas atau tempat kerja seorang tenaga pendidik dari satu unit ke unit lain, yang bisa mencakup antar jenjang sekolah, antar wilayah, atau antar instansi pendidikan. Mutasi dapat dilakukan karena beberapa alasan, seperti penyegaran organisasi, kebutuhan mendesak di lokasi tertentu, penyesuaian terhadap kebijakan pendidikan, atau pengembangan kapasitas individu. Dalam pelaksanaannya, mutasi perlu mempertimbangkan kecocokan antara latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar,

⁶³ Muhammad Salim, *et. al.*, "Konsep dasar dan ruang lingkup manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan," *HIKMAH: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2023, hal. 275.

dan karakteristik guru dengan kebutuhan di tempat tugas baru, agar tujuan peningkatan kualitas pendidikan tetap tercapai.⁶⁴

Sebelum atau sesudah proses mutasi, sangat penting dilakukan kegiatan orientasi. Orientasi berfungsi membantu guru memahami lingkungan kerja barunya, mengenali kultur sekolah, mengenal struktur organisasi, serta memahami tanggung jawab yang akan dijalankan. Hal ini diperlukan agar guru yang dimutasi mampu beradaptasi secara cepat, baik secara fisik maupun mental, dan dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Penempatan dan mutasi yang dilakukan secara terencana, disertai orientasi yang matang, akan membantu menciptakan kinerja tenaga pendidik yang stabil dan produktif.

7. Pemberhentian Tenaga Pendidik

Pemberhentian tenaga kependidikan merupakan sebuah proses resmi yang dilakukan oleh institusi pendidikan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan seorang tenaga kependidikan. Proses ini dilakukan karena tenaga kependidikan tersebut tidak lagi mampu atau memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas dan fungsi jabatan yang diembannya, baik untuk sementara waktu maupun secara permanen. Pemberhentian ini penting agar kualitas layanan pendidikan tetap terjaga dan organisasi bisa beradaptasi dengan perubahan kebutuhan sumber daya manusia.⁶⁵

Berikut adalah beberapa alasan utama yang menyebabkan tenaga kependidikan diberhentikan dari pekerjaannya:

a. Permintaan sendiri untuk berhenti

Seorang tenaga kependidikan dapat mengajukan permohonan berhenti secara sukarela berdasarkan keputusan pribadi. Alasan permintaan ini bisa bermacam-macam, misalnya ingin mencari peluang kerja baru yang lebih baik, alasan kesehatan yang mengharuskan istirahat atau perawatan jangka panjang, atau karena alasan keluarga yang membutuhkan perhatian lebih. Proses pengajuan ini biasanya dilakukan dengan surat resmi dan melewati

⁶⁴ Mohamad Mustafid Hamdi, dan Asichul In'am, "Manajemen Tenaga Pendidikan pada Sekolah," dalam *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2023, hal. 44.

⁶⁵ Feti Iin Parlina, Jumira Warlizasusi, dan Ifnaldi Ifnaldi, "Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Madrasah Di MI 04 Rejang Lebong," dalam *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, Vol. 6 No. 4 Tahun 2022, hal. 1291.

prosedur administrasi yang ketat agar pemberhentian berjalan dengan tertib dan tidak menimbulkan masalah di kemudian hari.

- b. Mencapai batas usia pensiun menurut ketentuan yang berlaku
Setiap lembaga atau institusi pendidikan memiliki aturan baku mengenai usia pensiun sebagai batas akhir masa kerja bagi tenaga kependidikan. Ketentuan ini dibuat untuk memberikan kesempatan regenerasi sumber daya manusia, memberikan ruang bagi tenaga baru yang lebih segar dan dinamis, sekaligus menjaga produktivitas dan efisiensi organisasi. Setelah mencapai usia pensiun, tenaga kependidikan wajib mengakhiri tugasnya, meskipun dalam beberapa kasus tertentu bisa diberikan perpanjangan masa kerja dengan syarat-syarat tertentu.
- c. Penyederhanaan organisasi yang menyebabkan kelebihan tenaga kerja
Dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi, organisasi pendidikan terkadang melakukan penyederhanaan struktur dan fungsi. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya penumpukan tenaga kerja pada beberapa bagian, sementara di bagian lain kekurangan staf. Dalam situasi seperti ini, pihak manajemen harus melakukan evaluasi dan pengurangan tenaga kependidikan agar struktur organisasi tetap ideal dan tidak terjadi pemborosan sumber daya. Proses ini harus dilakukan secara adil dan transparan agar tidak menimbulkan konflik internal.
- d. Melakukan penyelewengan atau tindakan pidana
Integritas dan etika adalah hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Jika seorang tenaga kependidikan terbukti melakukan pelanggaran serius seperti penyelewengan dana, korupsi, tindakan kriminal, atau pelanggaran kode etik profesi, maka institusi berhak mengambil tindakan tegas berupa pemberhentian. Hal ini penting agar institusi tetap dipercaya oleh masyarakat dan memberikan contoh yang baik kepada peserta didik.
- e. Tidak cukup jasmani atau Rohani
Kondisi fisik dan mental yang kurang sehat atau tidak mampu mendukung pelaksanaan tugas secara optimal menjadi alasan lain untuk pemberhentian tenaga kependidikan. Misalnya, tenaga kependidikan yang mengalami sakit kronis atau gangguan mental berat yang mempengaruhi kinerjanya. Keputusan ini diambil demi kebaikan bersama, agar yang bersangkutan dapat fokus pada

pemulihan dan organisasi tetap memiliki tenaga yang mampu menjalankan tugas dengan baik.⁶⁶

- f. Meninggalkan tugas dalam jangka waktu tertentu sebagai pelanggaran atas ketentuan yang berlaku

Ketidakhadiran tanpa alasan yang sah dalam waktu yang lama atau sering meninggalkan tugas dianggap sebagai pelanggaran serius terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat mengganggu kelancaran proses pendidikan dan menimbulkan ketidakadilan terhadap rekan kerja yang lain. Oleh karena itu, jika seorang tenaga kependidikan meninggalkan tugas tanpa izin dalam jangka waktu tertentu, institusi berhak memberikan sanksi berupa pemberhentian sesuai dengan aturan yang berlaku.

- g. Meninggal dunia atau karena hilang sebagaimana dinyatakan oleh pejabat yang berwenang

Pemberhentian juga otomatis terjadi jika tenaga kependidikan meninggal dunia. Selain itu, dalam kondisi tertentu, jika seseorang kehilangan status sebagai tenaga kependidikan, misalnya karena hilang tanpa kabar selama jangka waktu tertentu dan dinyatakan demikian oleh pejabat berwenang, maka hubungan kerja juga dapat diakhiri. Keputusan ini biasanya didukung dengan dokumen resmi agar tidak menimbulkan permasalahan hukum di kemudian hari.

Pemberhentian tenaga kependidikan merupakan langkah penting untuk memastikan efektivitas dan kualitas sumber daya manusia dalam institusi pendidikan. Proses ini dilakukan berdasarkan berbagai alasan, mulai dari permintaan pribadi, pencapaian usia pensiun, hingga kebutuhan organisasi untuk melakukan penyederhanaan tenaga kerja. Selain itu, pemberhentian juga dapat terjadi akibat pelanggaran etika atau hukum, kondisi fisik dan mental yang tidak memungkinkan melaksanakan tugas, ketidakhadiran tanpa alasan yang sah, serta karena meninggal dunia atau kehilangan status resmi. Dengan mekanisme yang jelas dan prosedur yang teratur, pemberhentian tenaga kependidikan bertujuan menjaga profesionalisme, kelancaran operasional, dan integritas institusi pendidikan.

C. Manajemen Tenaga Pendidik Pondok Pesantren

Manajemen tenaga pendidik di pondok pesantren merupakan bagian penting dalam menjaga keberlangsungan pendidikan yang terarah dan berkualitas. Proses manajemen mencakup perencanaan, rekrutmen,

⁶⁶ Fahmiah Akilah, "Penerapan Fungsi Staffing Dalam Lembaga Pendidika," dalam *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2018, hal. 657.

pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, pengawasan serta evaluasi kinerja yang terstruktur, promosi dan mutasi, pemberhentian, dan pemberian kompensasi. Setiap tahapan dilakukan dengan mempertimbangkan nilai-nilai keislaman, integritas, serta kemampuan tenaga pendidik dalam mendukung visi dan misi pesantren. Dengan manajemen yang terstruktur, pesantren dapat memastikan tenaga pendidik mampu menjalankan tugas secara profesional dan konsisten sesuai dengan karakter khas pesantren.⁶⁷

1. Perencanaan

Merupakan langkah awal dalam proses manajemen yang bertujuan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik secara kuantitatif maupun kualitatif, baik untuk kondisi saat ini maupun untuk menghadapi kebutuhan di masa mendatang. Perencanaan ini dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah santri, program pendidikan yang dijalankan, serta visi dan misi lembaga. Dalam hal kualifikasi, pondok pesantren umumnya membutuhkan tenaga pendidik yang tidak hanya memiliki penguasaan ilmu keislaman, tetapi juga mampu menjadi teladan dalam akhlak, memiliki kemampuan komunikasi yang baik, memahami karakter santri, serta memiliki semangat pengabdian dan kedisiplinan yang tinggi. Selain itu, pendidik yang diharapkan adalah mereka yang mampu bekerja dalam suasana kekeluargaan dan memiliki komitmen terhadap nilai-nilai pesantren.

2. Rekrutmen

Manajemen tenaga pendidik di pondok pesantren harus dimulai dengan proses rekrutmen dan seleksi yang sangat ketat, terstruktur, dan berorientasi pada kualitas. Tidak cukup hanya memilih guru yang memiliki kemampuan dasar dalam membaca kitab atau mengajarkan materi keislaman, tetapi juga harus dipastikan bahwa mereka memiliki pemahaman mendalam tentang ilmu-ilmu agama seperti tajwid, qira'at, tafsir, fikih, dan akhlak, serta mampu menerapkan pendekatan pedagogis yang tepat dalam membimbing santri dengan latar belakang dan kemampuan yang beragam.

Proses seleksi ini umumnya mencakup beberapa tahapan, mulai dari tes kompetensi keilmuan untuk mengukur kedalaman ilmu, wawancara guna menilai motivasi, kepribadian, dan komitmen terhadap nilai-nilai pesantren, hingga simulasi mengajar yang

⁶⁷ Adi Ansari, "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an," dalam *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2016, hal. 21.

berfungsi mengevaluasi kemampuan menyampaikan materi secara menarik, komunikatif, dan mendidik.⁶⁸

Melalui tahapan ini, pondok pesantren berupaya memastikan bahwa hanya tenaga pendidik yang memenuhi standar kualitas yang akan bergabung dalam sistem pendidikan. Dengan demikian, proses pembelajaran di pondok pesantren dapat berlangsung secara efektif, bermakna, serta mampu mencetak santri yang tidak hanya cakap secara akademik keislaman, tetapi juga matang secara karakter dan spiritual.

3. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Secara Berkelanjutan

Setelah tenaga pendidik terpilih, manajemen di pondok pesantren perlu dilanjutkan dengan penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara rutin dan berkelanjutan. Pelatihan ini tidak hanya berfokus pada penguatan pemahaman terhadap ilmu-ilmu keislaman, tetapi juga mencakup teknik mengajar yang inovatif, pemanfaatan media pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman, serta kemampuan mengelola kelas secara efektif agar proses belajar berlangsung menyenangkan dan bermakna bagi para santri.⁶⁹

Pengembangan kompetensi yang terus-menerus membantu para pendidik untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan, baik dalam hal kebutuhan santri maupun tantangan pendidikan masa kini. Dengan langkah ini, kualitas pengajaran di pondok pesantren dapat terus ditingkatkan, sehingga proses pendidikan tidak hanya mencetak santri yang cakap dalam ilmu agama, tetapi juga matang dalam sikap, kepribadian, dan kesiapan menghadapi kehidupan di tengah masyarakat

Pembagian Tugas dan Penempatan Guru yang Tepat

Manajemen tenaga pendidik harus memperhatikan pembagian tugas yang jelas dan adil sesuai dengan keahlian dan pengalaman masing-masing guru. Penempatan guru harus didasarkan pada kekuatan kompetensi mereka agar setiap guru dapat mengajar dengan maksimal dan merasa nyaman dalam peranannya. Selain itu, jadwal mengajar dan beban kerja harus diatur sedemikian rupa agar tidak memberatkan satu guru secara berlebihan, sehingga mencegah kelelahan dan menjaga semangat kerja guru tetap tinggi. Pembagian tugas yang tepat juga membantu memastikan bahwa setiap aspek pengajaran Al-

⁶⁸ Andi Rosdianawati, Hamka, dan Saepudin Mashuri, "Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqamah Ngatabaru," dalam *Prosiding Kajian Islam dan Integrasi Ilmu di Era Society (KIHES)*, Vol. 5 No. 11 Tahun 2022, hal. 395/

⁶⁹ Kholid Junaidi, Munzir Hitami, dan Zaitun, "Dampak Transformasi Digital terhadap Metode Pengajaran di Pondok Pesantren Kabupaten Kampar: Peluang dan Tantangan," dalam *Instructional Development Journal*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2024, hal. 173.

Qur'an mulai dari pengajaran tajwid, hafalan, hingga tafsir mendapatkan perhatian yang memadai.

4. Pengawasan dan Evaluasi Kinerja yang Terstruktur

Manajemen yang efektif melibatkan pengawasan dan evaluasi kinerja guru secara rutin dan terstruktur. Observasi kelas dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas untuk melihat langsung proses pembelajaran dan interaksi guru dengan santri. Selain itu, hasil belajar santri dijadikan salah satu indikator utama dalam evaluasi kinerja guru. Feedback dari santri dan orang tua juga penting untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang efektivitas metode pengajaran. Dari hasil evaluasi ini, lembaga dapat memberikan rekomendasi atau pelatihan tambahan kepada guru yang membutuhkan pengembangan lebih lanjut, serta mengapresiasi guru yang menunjukkan kinerja baik. Sistem evaluasi yang transparan dan konstruktif sangat penting untuk peningkatan mutu pengajaran secara berkelanjutan.⁷⁰

5. Promosi dan Mutasi

Promosi dan mutasi tenaga pendidik di pondok pesantren merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menjaga semangat kerja dan meningkatkan efektivitas peran pendidik. Promosi berupa peningkatan jabatan atau tanggung jawab yang diemban tenaga pendidik, seperti pengangkatan dari guru biasa menjadi koordinator bidang studi, pembimbing khusus, atau pengurus program pesantren. Promosi ini juga dapat berupa pemberian peran strategis yang menuntut kepemimpinan lebih besar dan tanggung jawab yang lebih luas dalam kegiatan pendidikan dan manajemen pesantren. Sedangkan mutasi adalah perpindahan tugas atau penempatan ulang tenaga pendidik ke unit atau program lain sesuai kebutuhan pesantren. Mutasi dapat berupa pengalihan bidang pengajaran dari satu mata pelajaran ke mata pelajaran lain, penempatan tenaga pendidik pada kelas atau jenjang yang berbeda, atau penggeseran peran dari posisi pengajaran ke pembinaan santri. Pelaksanaan promosi dan mutasi dilakukan dengan mempertimbangkan potensi, kesiapan tenaga pendidik, serta kebutuhan organisasi, sehingga tenaga pendidik merasa dihargai, memperoleh kepuasan kerja, dan mampu memberikan kinerja terbaik

⁷⁰ Cindy Liasna Ginting, "Implementasi manajemen tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah hifzhil qur'an." *Disetasi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017, hal.14.

demi mendukung keberlangsungan dan peningkatan mutu pendidikan di pondok pesantren.⁷¹

6. Pemberhentian

Pemberhentian tenaga pendidik di pondok pesantren merupakan proses pelepasan hubungan kerja antara tenaga pendidik dan lembaga pesantren, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban keduanya sebagai bagian dari organisasi. Setelah pemberhentian, hubungan kerja dan tanggung jawab antara tenaga pendidik dan pesantren berakhir sesuai dengan kesepakatan yang berlaku. Pemberhentian tenaga pendidik di pesantren dapat terjadi karena beberapa alasan, yang umumnya dikelompokkan dalam tiga kategori utama. Pertama, pemberhentian atas permohonan tenaga pendidik sendiri, misalnya karena ingin berpindah profesi atau alasan pribadi yang mendukung perbaikan karir. Kedua, pemberhentian oleh pihak pesantren, yang bisa disebabkan oleh pertimbangan manajemen, ketidaksesuaian kinerja, atau pelanggaran aturan pesantren. Ketiga, pemberhentian karena alasan lain yang mungkin timbul, seperti kondisi kesehatan yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan tugas, atau faktor eksternal lain yang mempengaruhi kelangsungan hubungan kerja.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh pondok pesantren kepada tenaga pendidik sebagai bentuk penghargaan atas kerja dan kontribusi mereka dalam menjalankan tugas pendidikan. Kompensasi ini tidak hanya berupa uang, tetapi juga bisa berupa tunjangan atau fasilitas lain yang diberikan secara rutin. Pemberian kompensasi yang seimbang dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban sangat penting untuk menjaga motivasi, moral, dan disiplin kerja tenaga pendidik. Dengan kompensasi yang memadai, tenaga pendidik akan merasa dihargai sehingga mampu meningkatkan kinerja dan dedikasinya terhadap pesantren.

Selain menjadi pendorong semangat kerja, kompensasi yang adil juga membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengurangi risiko ketidakpuasan atau turnover tenaga pendidik. Oleh karena itu, pondok pesantren perlu mengelola kompensasi secara transparan dan adil, mempertimbangkan aspek keadilan serta kualitas kerja, tidak hanya berdasarkan lama waktu atau jumlah jam mengajar. Dengan sistem kompensasi yang tepat, pondok pesantren dapat

⁷¹ Ahmad Janan Asifudin, "Manajemen pendidikan untuk pondok pesantren," dalam *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2016, hal. 361.

menjaga keberlanjutan sumber daya manusia yang berkualitas dan mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.⁷²

Manajemen tenaga pendidik di pondok pesantren mengedepankan keseimbangan antara profesionalisme dan nilai-nilai keislaman yang menjadi dasar aktivitas pendidikan di sana. Mulai dari perencanaan, rekrutmen, pembinaan, hingga pemberian kompensasi, semuanya dijalankan dengan mempertimbangkan karakter dan komitmen pendidik terhadap visi pesantren. Penempatan, promosi, dan mutasi juga dilakukan dengan cara yang memperhatikan kemampuan dan kesiapan tenaga pendidik, agar mereka dapat berkembang sekaligus mempertahankan semangat pengabdian dalam lingkungan yang penuh kekeluargaan. Dengan pendekatan ini, tenaga pendidik tidak hanya unggul secara akademik, tapi juga menjadi contoh akhlak dan spiritual bagi para santri.

Dalam konteks ini, manajemen tenaga pendidik di pesantren memiliki kekhasan tersendiri karena menempatkan nilai-nilai keagamaan sebagai bagian penting dari proses Manajemen. Seleksi dan pelatihan tidak hanya fokus pada kemampuan mengajar, tapi juga pada kesesuaian dengan norma dan budaya pesantren yang mendukung pembentukan karakter santri. Hal ini membuat manajemen di pesantren berjalan dengan cara yang berbeda dibandingkan dengan lembaga pendidikan umum, yang lebih menitikberatkan pada aspek profesional dan administratif saja.

D. Tantangan dalam Manajemen Tenaga Pendidik

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang sangat cepat, dunia pendidikan dituntut untuk terus berbenah dan beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi. Lembaga pendidikan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan peserta didik yang kompeten, tetapi juga memerlukan tenaga kependidikan yang profesional, adaptif, dan mampu mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, manajemen tenaga kependidikan menjadi aspek penting yang harus mendapatkan perhatian serius, karena keberhasilan sistem pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja tenaga kependidikannya.⁷³

⁷² Ahmad Fahrudin, dan Husain Nurisman, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Modern Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang," dalam *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 6 No. 4 Tahun 2020, hal. 1111.

⁷³ Tuti Indriyani Asrulla, dan Firdaus Jeka, "Tantangan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di era Society 5.0," dalam *Jurnal Genta Mulia*, Vol. 15 No. 1 Tahun 2024, hal. 161.

Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai tantangan yang menghambat optimalisasi manajemen tenaga kependidikan. Tantangan-tantangan tersebut mencakup berbagai aspek, mulai dari sosial, psikologis, struktural, hingga tantangan yang muncul akibat perubahan eksternal. Berikut ini adalah uraian lengkap mengenai tantangan-tantangan tersebut:

1. Kurangnya Pengakuan terhadap Profesi Tenaga Kependidikan oleh Masyarakat

Salah satu tantangan yang sering dihadapi adalah rendahnya penghargaan dan pengakuan dari masyarakat terhadap peran tenaga kependidikan. Dalam banyak kasus, masyarakat cenderung memandang tenaga kependidikan, terutama yang bukan guru (seperti tenaga administrasi sekolah, laboran, pustakawan, dan lainnya), sebagai profesi yang kurang strategis dalam menunjang proses pendidikan. Padahal, keberadaan mereka sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang tertib, efisien, dan kondusif. Kurangnya penghargaan ini berdampak pada rendahnya motivasi kerja, semangat pengembangan diri, dan minimnya dukungan untuk peningkatan profesionalisme.

2. Perilaku Tenaga Kependidikan yang Kurang Produktif

Tantangan lainnya adalah munculnya perilaku kerja yang kurang produktif. Beberapa tenaga kependidikan menunjukkan sikap paternalistik, yaitu terlalu bergantung pada atasan dan kurang inisiatif dalam mengambil keputusan. Selain itu, terdapat pula kecenderungan untuk selalu mengikuti perintah tanpa mengembangkan ide atau inovasi yang bermanfaat bagi institusi. Kepatuhan yang berlebihan tanpa disertai daya kritis dan tanggung jawab pribadi justru menghambat kemajuan organisasi. Kurangnya kemandirian dan semangat kolaboratif juga menjadi hambatan besar dalam membangun budaya kerja yang sehat dan produktif.

3. Sikap Primordialisme

Sikap primordialisme masih sering dijumpai dalam kalangan tenaga kependidikan, yakni adanya kecenderungan untuk lebih mengutamakan kenyamanan di lingkungan asal dan enggan menerima penugasan di daerah lain. Banyak tenaga kependidikan yang enggan meninggalkan tempat tinggalnya karena alasan kenyamanan sosial, keluarga, atau budaya setempat. Akibatnya, upaya pemerataan tenaga kependidikan ke daerah-daerah yang membutuhkan, terutama wilayah terpencil atau tertinggal, menjadi sangat sulit dilakukan. Pemerataan sumber daya manusia dalam bidang kependidikan menjadi tantangan serius karena adanya sikap menutup diri terhadap keberagaman dan perubahan.

4. Mutasi yang Berkonotasi Negatif

Mutasi atau perpindahan tugas dalam organisasi sering kali dianggap sebagai bentuk hukuman atau ketidaknyamanan. Persepsi ini menyebabkan banyak tenaga kependidikan menolak mutasi, meskipun sebenarnya perpindahan tersebut dapat membuka peluang baru untuk pengembangan karier dan peningkatan kompetensi. Ketika mutasi tidak dipahami sebagai strategi organisasi yang sehat, maka akan muncul resistensi, penurunan motivasi, hingga melemahnya semangat kerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem komunikasi organisasi dan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih transparan dan positif.

5. Rendahnya Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja tenaga kependidikan yang masih rendah menjadi tantangan nyata dalam dunia pendidikan. Banyak aktivitas administratif atau operasional yang dilakukan secara tidak efisien karena adanya kesalahan prosedur, kurangnya pengawasan, atau minimnya pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.⁷⁴ Kecerobohan dalam pelaksanaan tugas-tugas dasar, seperti pengarsipan data, layanan administrasi, manajemen aset, hingga pelaporan keuangan sekolah, dapat berdampak langsung terhadap terganggunya proses pembelajaran dan tata kelola lembaga secara keseluruhan. Produktivitas yang rendah ini sering kali bukan semata-mata karena beban kerja yang berat, melainkan karena sistem manajemen yang belum optimal.

6. Perubahan di Luar Sistem Sekolah

Perubahan yang terjadi di luar sistem sekolah, baik secara global, regional, maupun lokal, juga memberikan dampak signifikan terhadap manajemen tenaga kependidikan. Pertumbuhan penduduk yang cepat menciptakan tekanan terhadap ketersediaan dan distribusi tenaga kerja pendidikan. Di sisi lain, perkembangan teknologi yang sangat pesat menuntut penguasaan keterampilan baru oleh tenaga kependidikan, seperti kemampuan dalam sistem informasi manajemen, teknologi pembelajaran digital, serta literasi data. Selain itu, dinamika sosial, ekonomi, dan budaya, termasuk urbanisasi, globalisasi, serta perubahan nilai-nilai masyarakat, mengharuskan lembaga pendidikan memiliki tenaga kependidikan yang adaptif, kreatif, dan berpikiran terbuka. Jika tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan ini, maka tenaga kependidikan berisiko menjadi tidak relevan dengan kebutuhan zaman.

⁷⁴ Afif Safrudin, "Tantangan Dan Peluang Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam: Perspektif Kesejahteraan Dan Produktivitas Kerja," dalam *Journal of Mandalika Literature*, Vol. 5 No. 4 Tahun 2024, hal. 908.

Beragam hambatan dalam manajemen tenaga kependidikan mencerminkan masih perlunya pembenahan dari sisi struktural, budaya kerja, dan kebijakan. Rendahnya kesadaran akan pentingnya peran mereka, ketidaksiapan menghadapi perubahan, serta minimnya mobilitas dan efisiensi kerja menunjukkan bahwa tantangan ini bukan sekadar teknis, tetapi juga menyangkut sikap dan persepsi. Untuk itu, diperlukan pembaruan pola pikir, peningkatan kompetensi, serta lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan keterbukaan terhadap dinamika zaman. Tanpa langkah-langkah strategis, kualitas tata kelola pendidikan akan sulit mencapai hasil yang optimal.

E. Strategi Efektif dalam Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik merupakan aspek krusial dalam menjamin kualitas pendidikan. Tanpa manajemen yang baik, tenaga pendidik tidak akan mampu menjalankan perannya secara maksimal dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif dan terarah agar setiap pendidik dapat bekerja sesuai dengan standar profesionalisme, memiliki kompetensi yang terus berkembang, dan mampu menjawab tuntutan zaman. Strategi ini harus mencakup langkah-langkah yang sistematis dan berkelanjutan dalam hal perencanaan, pengembangan, penilaian, dan pemberdayaan tenaga pendidik. Berikut adalah strategi-strategi yang digunakan dalam manajemen tenaga pendidik secara efektif.⁷⁵

1. Pengembangan Profesional

Pengembangan profesional merupakan upaya berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik agar mampu menghadapi dinamika pendidikan yang terus berkembang. Ini meliputi pelatihan, workshop, seminar, sertifikasi, hingga studi lanjut. Melalui program ini, pendidik tidak hanya memperbarui pengetahuan dan keterampilan mengajarnya, tetapi juga mendapatkan wawasan baru yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan kurikulum terkini. Strategi ini sangat penting agar guru tetap relevan, adaptif, dan siap menghadapi tantangan zaman.

2. Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang efektif antara pihak manajemen pendidikan dan tenaga pendidik menjadi fondasi bagi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Strategi ini mencakup adanya forum komunikasi rutin

⁷⁵ E. Cahyati, *et. al.*, "Manajemen Efektif Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Menciptakan Pembelajaran yang Berkualitas," dalam *Tsaqofah*. Vol. 4 No. 3 Tahun 2024, hal. 14.

- seperti rapat guru, diskusi kelompok, atau sistem feedback dua arah yang terbuka dan konstruktif. Dengan komunikasi yang baik, berbagai isu, keluhan, maupun usulan dari tenaga pendidik dapat tersampaikan dan ditindaklanjuti dengan cepat. Hal ini juga meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pendidik terhadap lembaga.⁷⁶
3. Pemberdayaan Guru
Pemberdayaan guru bertujuan memberikan kepercayaan kepada tenaga pendidik dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi proses pembelajaran sesuai dengan kondisi dan karakteristik peserta didik. Strategi ini mendorong guru untuk menjadi inovatif dan kreatif dalam menyampaikan materi pelajaran. Ketika guru diberi ruang untuk mengekspresikan ide dan pendekatan pembelajarannya sendiri, mereka cenderung lebih termotivasi dan bertanggung jawab atas hasil belajar peserta didik.⁷⁷
 4. Manajemen Konflik
Dalam setiap institusi, perbedaan pandangan atau konflik antar individu adalah hal yang tidak bisa dihindari. Manajemen konflik secara bijaksana menjadi salah satu strategi penting agar perbedaan tidak berkembang menjadi konflik yang merugikan proses belajar mengajar. Ini mencakup adanya sistem penyelesaian konflik secara adil, mediasi terbuka, serta pelibatan pihak ketiga jika diperlukan. Tujuannya adalah menjaga keharmonisan dan profesionalisme di lingkungan pendidikan.
 5. Penyediaan Sumber Daya
Tanpa sarana dan prasarana yang memadai, proses pembelajaran tidak akan berjalan optimal. Oleh karena itu, strategi manajemen tenaga pendidik juga harus memastikan ketersediaan sumber daya seperti ruang kelas, alat peraga, buku ajar, teknologi pendidikan, dan fasilitas lainnya. Ketersediaan ini menjadi penunjang utama bagi guru untuk menyampaikan materi secara efektif, efisien, dan menarik. Sumber daya yang lengkap juga menunjukkan komitmen lembaga dalam mendukung kinerja tenaga pendidik.
 6. Kebijakan Inklusif
Penerapan kebijakan inklusif mencerminkan penghargaan terhadap keberagaman di lingkungan sekolah, baik dari sisi latar belakang

⁷⁶ Ihsan Maolana, Astuti Darmiyanti, dan Jaenal Abidin, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol. 3 No. 4 Tahun 2023, hal. 83.

⁷⁷ Wahyu Adi Prakoso, dan Sulastri Sulastri, "Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan," dalam *Azkiya*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 194.

siswa, kebutuhan khusus, maupun keragaman staf pendidik. Strategi ini melibatkan penyusunan program yang ramah terhadap semua peserta didik, tanpa diskriminasi. Layanan pendukung seperti guru pembimbing khusus, pelatihan guru dalam menangani kebutuhan khusus, dan penyediaan media pembelajaran adaptif adalah bagian dari kebijakan ini.

7. Pengembangan Kepemimpinan

Manajemen tenaga pendidik yang baik juga mencakup identifikasi potensi kepemimpinan dalam diri guru dan staf kependidikan. Strategi ini bertujuan untuk membina mereka menjadi calon pemimpin pendidikan masa depan, seperti kepala sekolah, koordinator bidang studi, atau pengelola program pendidikan. Pelatihan kepemimpinan, pembentukan tim kerja, dan sistem mentoring menjadi bagian dari upaya ini. Dengan kepemimpinan yang kuat di semua lini, sistem pendidikan akan berjalan lebih solid dan terarah.⁷⁸

8. Kolaborasi dengan Orang Tua

Strategi ini menekankan pentingnya kemitraan antara sekolah dan keluarga. Tenaga pendidik tidak dapat bekerja secara optimal tanpa dukungan dari lingkungan rumah. Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis untuk melibatkan orang tua dalam berbagai kegiatan sekolah seperti pertemuan berkala, pelibatan dalam penentuan program pembelajaran, atau partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler. Kolaborasi ini membangun kepercayaan, mendukung perkembangan siswa secara holistik, dan memperkuat dukungan terhadap proses pendidikan.

Strategi manajemen tenaga pendidik yang efektif menuntut pendekatan yang menyeluruh dan berkelanjutan. Pengembangan kompetensi harus berjalan seiring dengan penciptaan komunikasi yang terbuka, pemberian ruang untuk berinovasi, serta manajemen konflik yang bijak. Dukungan berupa sarana, kebijakan yang inklusif, penguatan jiwa kepemimpinan, dan keterlibatan aktif orang tua menjadi pelengkap yang tak terpisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik. Jika seluruh strategi ini diterapkan secara konsisten, maka tenaga pendidik akan mampu memberikan kontribusi optimal bagi peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

F. Manajemen Tenaga Pendidik Perspektif Al-Qur'an

⁷⁸ Anita Oktavia, Andi Warisno, dan Nur Hidayah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan," dalam *Jurnal Mubtadiin*, Vol. 7 No. 02 Tahun 2021, hal. 16.

Pendidikan memiliki kedudukan yang sangat penting dalam Al-Qur'an sebagai landasan utama pembentukan karakter dan pengetahuan manusia. Al-Qur'an menegaskan bahwa manusia diciptakan untuk belajar, berpikir, dan memahami tanda-tanda kebesaran Allah di alam semesta. Dalam berbagai ayat, Al-Qur'an mendorong umatnya untuk mencari ilmu sejak dini sebagai jalan menuju kesempurnaan diri dan kehidupan yang bermakna. Pendidikan dalam Al-Qur'an tidak hanya sebatas transfer pengetahuan, tetapi juga menekankan pembentukan akhlak mulia, keimanan, dan kesadaran spiritual. Dengan demikian, pendidikan menjadi sarana utama dalam menciptakan manusia yang cerdas, berakhlak, dan mampu berkontribusi positif bagi masyarakat dan kehidupan dunia serta akhirat.⁷⁹

Pendidikan bisa terjadi karena adanya peran penting tenaga pendidik, yang menurut Al-Qur'an memegang kedudukan sangat mulia sebagai pembimbing, penyampai ilmu, dan panutan moral bagi peserta didik. Tenaga pendidik, termasuk guru, tidak hanya bertugas menyampaikan pengetahuan secara akademis, tetapi juga memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk karakter dan akhlak yang baik. Dengan bimbingan tenaga pendidik, peserta didik diarahkan menjadi pribadi yang beriman, bertakwa, serta memiliki kepribadian yang kuat dan bijaksana. Oleh karena itu, peran tenaga pendidik menurut Al-Qur'an tidak hanya sebatas mengajar secara formal, melainkan juga mendidik secara menyeluruh, menjadi teladan, dan membimbing generasi agar mampu menghadapi berbagai tantangan hidup dengan penuh kebijaksanaan dan kebaikan. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 151, Allah menegaskan peran Rasul sebagai pendidik.

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِنْكُمْ يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ
وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ

Sebagaimana (Kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al Kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui. (QS. Al-Baqarah/2:151).

Dalam Tafsir Al-Misbah, Quraish Shihab menjelaskan bahwa keberadaan Rasul dari kalangan mereka merupakan bentuk kasih sayang dan kemudahan dari Allah, karena Rasulullah lebih memahami bahasa, budaya, serta keadaan kaumnya. Rasulullah diutus untuk melaksanakan empat fungsi utama, yakni membacakan ayat-ayat Allah, menyucikan jiwa,

⁷⁹ Y. Sofiyanti, "Implementasi Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Islam Dalam Manajemen Persekolahan," dalam *Jurnal Tarbawi*. Vol 1 No. 3 Tahun 2012, hal. 151.

mengajarkan Kitab (Al-Qur'an), dan mengajarkan Hikmah. Penyucian jiwa yang dimaksud meliputi pembinaan moral, pembersihan hati dari penyakit spiritual, serta penanaman akhlak yang luhur. Pengajaran Kitab tidak hanya berarti membaca teks Al-Qur'an, tetapi juga memahami maknanya dengan mendalam. Sementara itu, Hikmah dipahami sebagai kebijaksanaan, baik yang bersumber dari wahyu maupun dari pemahaman mendalam terhadap realitas kehidupan. Selain itu, Rasulullah juga mengajarkan hal-hal yang sebelumnya tidak diketahui oleh umat, menunjukkan bahwa pendidikan Islam bersifat menyeluruh: mencakup aspek intelektual, spiritual, dan moral. Dalam konteks ini, Quraish Shihab menekankan bahwa misi kenabian mencerminkan peran pendidik yang sejati, yaitu sebagai pembimbing, pengajar, sekaligus pembina kepribadian manusia secara utuh.⁸⁰

Ayat Al-Qur'an Surah *Al-Baqarah* ayat 151 menegaskan bahwa Rasulullah diutus dengan membawa misi mendidik umat, yang mencakup empat tugas utama: membacakan ayat-ayat Allah (transfer ilmu), menyucikan jiwa (pembinaan akhlak dan karakter), mengajarkan kitab (pembelajaran tekstual dan maknawi), serta mengajarkan hikmah (pendalaman nilai dan kebijaksanaan). Ini menunjukkan bahwa pendidikan dalam Islam bukan hanya menyampaikan pengetahuan, tetapi juga membentuk kepribadian dan moral. Rasulullah hadir sebagai pendidik yang menyentuh seluruh dimensi kehidupan umatnya—intelektual, spiritual, dan sosial.

Peran tersebut sangat relevan dengan fungsi tenaga pendidik. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga menjadi pembimbing ruhani, pembina akhlak, serta sumber inspirasi nilai-nilai kehidupan. Seperti halnya Rasulullah yang memahami keadaan umatnya, seorang guru juga idealnya memahami latar belakang, kebutuhan, dan karakter peserta didik agar proses pendidikan lebih bermakna. Dengan demikian, tenaga pendidik merupakan pewaris tugas kenabian dalam konteks pembelajaran dan pembinaan manusia secara utuh. Ayat ini mengajarkan bahwa pendidikan adalah jalan penyucian, pemberdayaan, dan pencerahan yang harus diemban dengan kesadaran mulia.

Manajemen tenaga pendidik yang efektif dan bermakna harus berlandaskan pada nilai-nilai utama yang diambil dari ajaran Al-Qur'an. Nilai-nilai ini menjadi pedoman bagi pendidik dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak hanya mengajar secara teknis, tetapi juga mendidik dengan integritas moral dan spiritual. Dalam Al-Qur'an, terdapat prinsip-prinsip yang menuntun tenaga pendidik untuk menjalankan

⁸⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, Vol. 1, 2000, hal. 372.

amanah pendidikan dengan penuh keikhlasan, keadilan, kesabaran, tanggung jawab, dan profesionalisme. Berikut penjelasan setiap prinsip tersebut beserta ayat-ayat yang menjadi landasannya:

1. Keikhlasan

Keikhlasan merupakan dasar utama dalam manajemen tenaga pendidik, di mana pendidik harus melaksanakan tugasnya dengan niat tulus hanya karena mengharap keridhaan Allah, bukan demi pujian atau keuntungan dunia.⁸¹ Allah berfirman dalam QS. Al-Bayyinah/98:5.

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ

Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus. (QS. Al-Bayyinah/98:5).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, ayat ini menjelaskan bahwa tujuan utama diutusnya para Rasul dan turunnya wahyu adalah agar manusia menyembah Allah dengan ikhlas, murni, dan lurus dalam agama-Nya. Terdapat tiga perintah pokok bagi umat Islam, yaitu beribadah kepada Allah secara tulus tanpa menyekutukan-Nya, menjaga keutuhan akidah dengan tetap lurus, serta menegakkan shalat dan menunaikan zakat. Semua itu merupakan inti dari agama yang benar dan terjaga. Quraish Shihab menegaskan bahwa keikhlasan dalam beragama menjadi kunci utama, di mana ibadah harus dilakukan hanya untuk Allah semata tanpa motif duniawi. Sikap lurus dalam agama mencerminkan kesetiaan kepada tauhid dan menjauhi segala bentuk penyimpangan. Menegakkan shalat dan menunaikan zakat merupakan implementasi nyata dari keimanan, dengan shalat sebagai tiang agama yang menghubungkan hamba dengan Allah dan zakat sebagai bentuk tanggung jawab sosial. Dengan demikian, agama yang benar adalah yang kokoh, bersih dari penyimpangan, serta menjadikan keikhlasan dan amal ibadah sebagai fondasi utama kehidupan.⁸²

Kaitannya ayat tersebut dengan keikhlasan dalam tenaga pendidik sangat penting, karena guru harus melaksanakan tugasnya dengan niat yang tulus semata-mata mengharap ridha Allah, bukan untuk

⁸¹ Sugeng Kurniawan, "Konsep Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an Dan Al-Haditsm," dalam *Nur El-Islam*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2015, hal. 1.

⁸² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, Vol. 7, 2002, hal. 408.

mendapatkan pujian, pengakuan, atau keuntungan duniawi. Keikhlasan ini menjadi fondasi utama dalam proses pembelajaran sehingga tenaga pendidik tidak hanya sekadar menyampaikan ilmu, tetapi juga mampu membentuk karakter, moral, dan spiritual peserta didik sesuai dengan ajaran agama. Dengan keikhlasan, guru dapat menjalankan perannya secara konsisten dan penuh tanggung jawab, menciptakan suasana belajar yang bermakna dan mendalam. Oleh karena itu, keikhlasan tidak hanya memperkuat hubungan antara pendidik dan peserta didik, tetapi juga memastikan bahwa pendidikan yang diberikan membawa manfaat yang abadi dan sejati bagi kehidupan mereka.

2. Keadilan

Prinsip keadilan mengharuskan pendidik berlaku adil terhadap semua peserta didik tanpa membeda-bedakan, sehingga setiap individu mendapatkan kesempatan yang sama dalam belajar dan berkembang.

⁸³Allah memerintahkan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ
وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن تَعْدِلُوا وَإِن تَلُؤُوا
أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan. (QS. An-Nisa/4: 135).

Dalam Tafsir Al-Misbah, ayat ini memerintahkan orang-orang beriman untuk menjadi penegak keadilan yang sejati, termasuk dalam memberikan kesaksian, meskipun hal itu bertentangan dengan kepentingan diri sendiri, keluarga, atau kerabat dekat. Prinsip keadilan harus diutamakan di atas ikatan emosional dan kepentingan pribadi. Keadilan harus ditegakkan tanpa memandang status sosial, baik orang kaya maupun miskin, karena Allah Maha Mengetahui kemaslahatan setiap individu.

⁸³ Fantika Vera Entrisnasari, Fantika Febry Puspitasari, dan Supriyanto Supriyanto. "Implementasi Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Al-Qurâ€™ An," dalam *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, Vol. 25 No. 2 Tahun 2020, hal. 210.

Ayat ini juga mengingatkan agar tidak mengikuti hawa nafsu yang bisa menyebabkan penyimpangan dari kebenaran. Bahkan jika seseorang memutarbalikkan fakta atau enggan menjadi saksi, Allah Maha Mengetahui segala perbuatan mereka. Penegakan keadilan yang murni dan berani melampaui ikatan emosional dan sosial merupakan cerminan kedewasaan spiritual dan ketaatan kepada Allah yang sesungguhnya.⁸⁴

Kaitan ayat Al-Qur'an An-Nisa/4:135 dengan keadilan tenaga pendidik sangat jelas. Ayat ini menegaskan pentingnya menegakkan keadilan tanpa memandang siapa pun, bahkan jika itu berhadapan dengan kepentingan pribadi atau keluarga. Dalam konteks pendidikan, tenaga pendidik harus bersikap adil kepada semua peserta didik tanpa diskriminasi atau favoritisme. Dengan demikian, setiap peserta didik mendapatkan perlakuan yang sama dan kesempatan yang setara untuk berkembang, sesuai dengan prinsip keadilan yang diajarkan dalam ayat tersebut.

Selain itu, ayat ini juga mengingatkan agar tenaga pendidik tidak mengikuti hawa nafsu atau prasangka yang dapat mengaburkan keadilan dalam proses pembelajaran. Menegakkan keadilan secara objektif dan berani berarti memenuhi amanah sebagai pendidik sekaligus menunjukkan ketaatan kepada Allah yang Maha Mengetahui segala niat dan tindakan. Oleh karena itu, keadilan dalam manajemen dan perlakuan terhadap peserta didik menjadi cerminan spiritual dan profesionalisme seorang tenaga pendidik yang sejati.

3. Kesabaran

Mendidik membutuhkan kesabaran yang tinggi karena menghadapi berbagai karakter peserta didik dan tantangan pembelajaran bukanlah hal mudah.⁸⁵ Kesabaran menjaga agar pendidik tetap konsisten dan tidak mudah menyerah. Allah berfirman:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (QS. Al-Asr/103:3).

Dalam Tafsir Al-Misbah, ayat ini menegaskan bahwa keselamatan dan keberhasilan hakiki hanya dimiliki oleh orang-orang

⁸⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Lentera Hati, Jakarta, cetakan pertama. Vol. 2, 2000, hal. 268.

⁸⁵ Nurhayati, dan Kemas Imron Rosadi, "Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Manajemen Pendidikan, Dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen Pendidikan Islam)," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2022, hal. 451.

yang beriman dengan keyakinan yang teguh dan melaksanakan amal saleh secara konsisten. Iman tanpa amal saleh dianggap belum cukup karena amal saleh adalah bukti nyata keimanan yang menggerakkan seseorang untuk berbuat baik kepada sesama. Selain itu, ayat ini juga menyebutkan pentingnya saling menasihati dalam kebenaran, yaitu mengingatkan dan mengajak satu sama lain agar tetap berada di jalan yang benar dan menjauhi kebatilan.

Selanjutnya, ayat ini menegaskan perlunya saling menasihati dalam kesabaran, yang berarti mereka saling mendukung agar tetap tabah dan istiqamah dalam menghadapi ujian dan cobaan. Kesabaran bukan sekadar menahan diri, melainkan sikap tegar yang menguatkan dalam menjalankan kebenaran dan amal saleh meskipun menghadapi berbagai tantangan berat. Oleh karena itu, ayat ini menggambarkan bahwa keimanan, amal saleh, serta saling mengingatkan dalam kebenaran dan kesabaran menjadi fondasi utama keberhasilan dan kebahagiaan hidup, terutama dalam membangun karakter dan dedikasi tenaga pendidik.⁸⁶

ayat QS. Al-Asr [103]:3 ini sangat relevan dikaitkan dengan kesabaran sebagai tenaga pendidik. Dalam konteks pendidikan, kesabaran adalah sifat yang sangat penting dimiliki oleh para pendidik karena mereka menghadapi berbagai tantangan, mulai dari perbedaan karakter peserta didik, kesulitan dalam proses pembelajaran, hingga tekanan dari lingkungan sekitar.

Ayat ini menegaskan bahwa keberhasilan dan keberkahan tidak hanya diperoleh dari keimanan dan amal saleh, tetapi juga dari kemampuan untuk saling menasihati dalam kebenaran dan kesabaran. Pendidik yang sabar tidak mudah putus asa ketika menghadapi hambatan, tetap konsisten membimbing dan menguatkan peserta didik agar tetap berada di jalan yang benar. Kesabaran ini juga mencakup kemampuan menahan diri dari rasa frustrasi dan tetap fokus pada tujuan mulia yaitu membentuk karakter dan pengetahuan peserta didik secara optimal.

Dengan demikian, kesabaran yang diajarkan dalam ayat ini menjadi landasan moral dan spiritual yang sangat penting bagi tenaga pendidik agar mampu menjalankan tugasnya secara optimal, penuh ketulusan, dan berkelanjutan. Kesabaran tersebut juga menjadi modal utama untuk mencapai keberhasilan pendidikan yang sejati.

4. Tanggung Jawab

⁸⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, Vol. 3, 2002, hal. 303).

Tenaga pendidik memikul amanah besar dalam membentuk karakter dan masa depan peserta didik, sehingga mereka harus melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan integritas.⁸⁷ Allah menegaskan:

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

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An-Nisa /4: 58).

Dalam Tafsir Al-Misbah, ayat ini menegaskan perintah Allah agar setiap amanah diserahkan kepada yang berhak menerimanya dan ketika memutuskan suatu perkara di antara manusia, hendaklah dilakukan dengan keadilan. Amanah merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi dengan penuh kesungguhan dan tidak boleh disiasikan. Penyerahan amanah kepada pihak yang tepat menunjukkan penghormatan terhadap hak dan kewajiban dalam kehidupan sosial. Sedangkan keadilan dalam menetapkan hukum atau membuat keputusan adalah cerminan dari keimanan dan ketakwaan kepada Allah, karena keputusan yang adil akan menciptakan keseimbangan dan keadaban dalam masyarakat.

Ayat ini juga mengingatkan bahwa Allah memberikan pengajaran terbaik kepada manusia melalui perintah ini, dan bahwa Dia Maha Mendengar dan Maha Melihat segala perbuatan. Dengan demikian, setiap individu, khususnya tenaga pendidik yang memegang peranan penting dalam membentuk generasi, harus melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan keadilan. Amanah yang mereka pikul bukan hanya sekedar tugas duniawi, tetapi juga kewajiban spiritual yang diawasi langsung oleh Allah, sehingga keadilan dan ketulusan menjadi fondasi utama dalam menjalankan profesi pendidikan.⁸⁸

Tanggung jawab sebagai tenaga pendidik sangat erat kaitannya dengan ayat QS. An-Nisa [4]:58 tersebut. Dalam ayat ini, Allah memerintahkan untuk menyampaikan amanah kepada yang berhak

⁸⁷ Afi Nadra Izzati, Alya Fadhluna ZamZam, dan M. Inggit Prabowo, "Peran Guru dalam Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an dan Hadits," dalam *EDU-RILIGIA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam Dan Keagamaan*, Vol. 7 No. 4 Tahun 2023, hal. 26.

⁸⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, Vol. 3, 2002, hal. 121.

dan berlaku adil dalam menetapkan keputusan. Tenaga pendidik memikul amanah besar dalam mendidik dan membimbing peserta didik, sehingga mereka harus menjalankan tugas tersebut dengan penuh rasa tanggung jawab dan keadilan.

Amanah yang dimaksud adalah kepercayaan untuk membentuk karakter dan masa depan peserta didik, yang bukan hanya soal mengajar materi, tetapi juga membimbing secara moral dan spiritual. Melaksanakan tanggung jawab ini dengan adil berarti memberikan perhatian dan perlakuan yang setara kepada semua peserta didik tanpa diskriminasi, serta menjaga kejujuran dan integritas dalam proses pendidikan. Dengan demikian, tenaga pendidik yang bertanggung jawab akan selalu berusaha menjalankan perannya sesuai perintah Allah, karena setiap tindakan diawasi dan akan dipertanggungjawabkan di hadapan-Nya.

5. Profesionalisme

Pendidik harus terus meningkatkan kompetensi dan pengetahuan agar mampu memberikan pengajaran yang berkualitas dan sesuai dengan perkembangan zaman.⁸⁹ Hal ini sejalan dengan perintah Allah:

...وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

"Dan katakanlah, 'Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan.'" (QS. Ta-Ha/20: 114).

Dalam Tafsir Al-Misbah, ayat وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا yang artinya "Dan katakanlah, 'Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan,'" mengandung pesan penting tentang pentingnya ilmu dalam kehidupan manusia. Allah mendorong hamba-Nya untuk selalu berdoa memohon peningkatan ilmu pengetahuan, sebagai tanda kesadaran akan keterbatasan diri dan kebutuhan untuk terus belajar dan bertumbuh. Ilmu yang dimaksud bukan hanya pengetahuan duniawi, tetapi juga ilmu yang mengantarkan manusia kepada pemahaman yang lebih baik tentang hakikat hidup dan ketaatan kepada Allah.

Ayat ini menegaskan bahwa permohonan ilmu bukanlah hal yang tabu atau hanya untuk kalangan tertentu, melainkan wajib bagi setiap muslim untuk terus meningkatkan kapasitas keilmuan. Permintaan "tambahkanilah kepadaku ilmu" adalah pengakuan akan kekurangan dan kebutuhan yang tidak pernah berakhir, sekaligus sebagai dorongan agar selalu rendah hati dan terbuka terhadap pembelajaran sepanjang hayat. Dengan bertambahnya ilmu, manusia dapat menjalankan perannya dengan lebih baik, menghindari

⁸⁹ Sutiono, "Profesionalisme Guru," dalam *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2021, hal. 25.

kesalahan, dan mendekatkan diri kepada Allah melalui amal yang benar dan bermanfaat.⁹⁰

Kaitan antara QS. Ta-Ha ayat 114 dengan profesionalisme tenaga pendidik sangat erat. Profesionalisme mengharuskan pendidik untuk terus meningkatkan kompetensi dan pengetahuan agar mampu memberikan pengajaran berkualitas dan relevan dengan perkembangan zaman. Sikap rendah hati dan kesadaran akan keterbatasan ilmu mendorong tenaga pendidik untuk selalu belajar dan meng-upgrade kemampuan secara berkelanjutan.

Dengan terus meningkatkan ilmu, tenaga pendidik dapat menghadirkan metode pembelajaran yang efektif dan inovatif, sesuai kebutuhan peserta didik. Hal ini mencerminkan komitmen mereka menjalankan tugas dengan profesional sehingga hasil belajar menjadi optimal dan berdampak positif pada perkembangan peserta didik.

Prinsip-prinsip utama dalam manajemen tenaga pendidik meliputi keikhlasan, keadilan, kesabaran, tanggung jawab, dan profesionalisme, yang semuanya berlandaskan nilai-nilai ajaran Al-Qur'an. Keikhlasan menjadi fondasi utama agar tenaga pendidik melaksanakan tugasnya dengan niat tulus hanya mengharap ridha Allah, bukan untuk keuntungan duniawi. Keadilan menuntut pendidik berlaku adil tanpa diskriminasi kepada seluruh peserta didik, sehingga setiap individu memperoleh kesempatan yang setara untuk berkembang. Kesabaran menjadi kunci agar pendidik tetap konsisten dan tidak mudah menyerah menghadapi berbagai tantangan dalam proses pembelajaran. Tanggung jawab merupakan amanah besar yang harus dijalankan dengan integritas dan komitmen penuh, mengingat peran pendidik sangat menentukan pembentukan karakter dan masa depan peserta didik. Terakhir, profesionalisme menegaskan perlunya peningkatan kompetensi secara berkelanjutan agar tenaga pendidik mampu memberikan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan perkembangan zaman.

Manajemen tenaga pendidik dari perspektif Al-Qur'an adalah pendekatan yang mengatur dan membina para guru dengan berlandaskan nilai-nilai ajaran Islam. Guru tidak hanya dianggap sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai pembentuk karakter, akhlak, dan keimanan peserta didik. Dalam menjalankan tugasnya, guru harus melakukannya dengan niat ikhlas untuk mencari ridha Allah, berlaku adil kepada semua peserta didik tanpa diskriminasi, serta bersabar dalam menghadapi perbedaan dan tantangan yang muncul selama proses pembelajaran.

⁹⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 6, PT Lentera Hati, Jakarta, cetakan ke-11, 2014, hal. 530.

Tujuan manajemen tenaga pendidik berdasarkan Al-Qur'an adalah agar guru tidak hanya profesional dalam mengajar, tetapi juga mampu mendidik secara menyeluruh dengan membangun moral dan spiritual siswa sesuai tuntunan Islam. Manajemen ini menekankan perpaduan antara keahlian mengajar dan pembinaan akhlak, sehingga guru menjadi contoh teladan yang menginspirasi peserta didik untuk mengembangkan akhlak mulia dan keimanan yang kuat. Kesabaran, keikhlasan, dan keadilan merupakan nilai utama yang harus melekat pada guru agar mampu menjalankan fungsinya secara efektif.

Dengan demikian, manajemen tenaga pendidik menurut perspektif Al-Qur'an tidak hanya fokus pada aspek kognitif dan profesionalisme, tetapi juga pada pembinaan karakter dan spiritualitas yang terpadu. Guru yang dikelola dengan prinsip ini akan mampu menciptakan suasana belajar yang harmonis dan kondusif, sehingga pendidikan Al-Qur'an dapat menghasilkan generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berakhlak mulia dan beriman teguh, sesuai dengan nilai-nilai Islam.

BAB III

MUTU PEMBELAJARAN ALQUR'AN PONDOK PESANTREN

A. Pengertian Kualitas dan Mutu Pembelajaran

Kualitas merupakan elemen penting dalam manajemen pendidikan. Kualitas mencerminkan sejumlah ciri utama, seperti kesesuaian dengan kebutuhan masyarakat yang menjadi pengguna lulusan, terciptanya lingkungan akademik yang nyaman dan mendukung dalam pelaksanaan program studi, serta adanya komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh staf dalam mengelola organisasi secara efektif, efisien, dan produktif. Peran kualitas sangatlah penting dan strategis dalam merancang serta mengembangkan penyelenggaraan pendidikan yang berfokus pada peningkatan mutu pembelajaran.

Menurut Gerson, kualitas dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang dipersepsikan oleh pelanggan sebagai suatu bentuk mutu.¹ Artinya, ukuran kualitas tidak semata-mata ditentukan oleh penyedia layanan atau produk, melainkan oleh penilaian dan harapan pelanggan terhadap apa yang mereka terima. Dengan demikian, kualitas bersifat subjektif dan

¹ Richard. F Gerson, *Mengukur Kepuasan Pelanggan*, Jakarta: PPM, 2004, hal. 45.

sangat bergantung pada persepsi konsumen terhadap nilai, manfaat, dan kepuasan yang mereka peroleh.

Menurut Deming, sebagaimana dikutip oleh Tjiptono dan Diana, kualitas diartikan sebagai suatu tingkat konsistensi yang dapat diprediksi, disertai dengan keandalan dalam hasil serta efisiensi biaya yang rendah dan sesuai dengan tuntutan pasar. Dengan kata lain, kualitas mencakup kemampuan untuk menghasilkan produk atau layanan yang seragam, dapat diandalkan, dan tetap kompetitif dari segi biaya, sambil tetap memenuhi kebutuhan pasar.²

Menurut Sinambela, kualitas diartikan sebagai segala hal yang mampu memenuhi keinginan maupun kebutuhan pelanggan. Artinya, suatu produk atau layanan dianggap berkualitas apabila sesuai dengan harapan dan tuntutan konsumen.³

Kualitas merupakan ukuran sejauh mana proses dan hasil pendidikan mampu memenuhi harapan dan kebutuhan peserta didik serta masyarakat pengguna lulusan. Kualitas ditunjukkan oleh relevansi materi dengan kebutuhan nyata, terciptanya suasana belajar yang kondusif dan menyenangkan, serta adanya komitmen dari seluruh unsur lembaga untuk mengelola kegiatan secara konsisten, efisien, dan berorientasi pada hasil. Kualitas juga bersifat subjektif, karena dinilai dari kepuasan, persepsi, dan manfaat yang dirasakan oleh pihak penerima layanan pendidikan.

Berikut adalah beberapa indikator umum yang menunjukkan kualitas pembelajaran:

1. Perilaku Pembelajaran Guru

Perilaku guru dalam proses pembelajaran sangat menentukan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Guru yang profesional tidak hanya menguasai materi secara mendalam, tetapi juga memiliki kemampuan mengajar yang efektif, seperti kemampuan menyampaikan materi dengan bahasa yang mudah dipahami, memberikan contoh konkret, serta memotivasi peserta didik agar tertarik dan antusias. Selain itu, guru yang mampu mengelola kelas dengan baik dapat menciptakan suasana belajar yang tertib dan kondusif, sehingga peserta didik merasa nyaman dan fokus. Hubungan interpersonal yang positif antara guru dan peserta didik juga sangat penting karena dapat membangun rasa percaya dan meningkatkan keinginan peserta didik

² Fandy Tjiptono dan Diana Anastasia, *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi, 2003. hal. 24.

³ Lijan Poltak Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010. hal. 6.

- untuk bertanya dan berdiskusi, yang pada akhirnya memperdalam pemahaman mereka terhadap materi pembelajaran.⁴
2. **Aktivitas Peserta Didik**

Aktivitas peserta didik adalah indikator yang menunjukkan sejauh mana mereka terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran. Pembelajaran yang berkualitas mendorong peserta didik untuk tidak sekadar menjadi pendengar pasif, tetapi juga aktif bertanya, berdiskusi, mengerjakan tugas secara kolaboratif, dan melakukan eksplorasi atau penelitian mandiri. Aktivitas tersebut menandakan adanya keterlibatan kognitif dan emosional yang tinggi dari peserta didik. Ketika peserta didik aktif, mereka lebih mampu menginternalisasi materi, berpikir kritis, dan mengembangkan kreativitas serta kemandirian dalam belajar. Partisipasi aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler juga melengkapi proses belajar dengan pengalaman praktis dan pengembangan karakter.⁵
 3. **Iklim Pembelajaran**

Iklim pembelajaran merujuk pada kondisi psikologis dan sosial yang tercipta di lingkungan belajar, baik di dalam kelas maupun di lingkungan sekolah secara luas. Suasana yang nyaman, aman, dan mendukung akan membantu peserta didik merasa dihargai dan terlindungi sehingga dapat menghilangkan rasa takut atau stres yang mengganggu proses belajar. Iklim yang positif dapat berupa hubungan saling menghargai antara guru dan peserta didik, serta antar sesama peserta didik. Kondisi ini meningkatkan motivasi belajar dan semangat peserta didik, serta mempermudah mereka dalam berkonsentrasi dan berinteraksi secara konstruktif. Iklim pembelajaran yang baik juga mendorong munculnya budaya sekolah yang kondusif bagi pembelajaran dan perkembangan karakter.
 4. **Materi Pembelajaran**

Materi pembelajaran yang berkualitas adalah materi yang disusun secara sistematis dan relevan dengan kompetensi yang ingin dicapai oleh peserta didik. Materi harus mampu menjawab kebutuhan pembelajaran dan sesuai dengan tingkat kemampuan serta perkembangan peserta didik. Kesesuaian materi mencakup isi yang

⁴ Elfa Suci Maharani, Rosmiati Rosmiati, dan Ahmad Nasori, "Profesionalisme kinerja guru dan kemampuan literasi digital guru berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran daring SMK kota jambi," dalam *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2021, hal. 161.

⁵ Ika Kartika, Annisa Mayasari, dan Opan Arifudin, "Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Model Berbasis Aktivitas Terhadap Motivasi Belajar Siswa," dalam *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2021, hal. 36.

up-to-date, berlandaskan pada standar kurikulum, serta mengandung informasi yang akurat dan lengkap. Materi yang tepat akan memudahkan peserta didik untuk memahami konsep dan prinsip yang diajarkan sehingga proses pembelajaran menjadi efektif dan efisien. Selain itu, materi yang bervariasi dan menarik dapat meningkatkan minat belajar peserta didik dan memicu rasa ingin tahu mereka.

5. Media Pembelajaran

Media pembelajaran berperan penting sebagai sarana yang memfasilitasi penyampaian materi agar lebih menarik, mudah dimengerti, dan interaktif. Penggunaan media yang tepat, seperti gambar, video, alat peraga, atau teknologi digital, dapat membantu mengilustrasikan konsep yang abstrak sehingga peserta didik lebih cepat memahami materi. Media juga memberikan variasi dalam metode pembelajaran sehingga menghindari kebosanan dan meningkatkan motivasi belajar. Dengan media yang interaktif, peserta didik dapat lebih aktif berpartisipasi dan berinteraksi dalam proses belajar, yang selanjutnya meningkatkan efektivitas pemahaman dan retensi informasi. Media pembelajaran yang sesuai juga dapat mengakomodasi berbagai gaya belajar peserta didik, seperti visual, auditori, atau kinestetik.⁶

6. Sistem Pembelajaran

Sistem pembelajaran yang baik merupakan kerangka kerja yang mengatur seluruh proses belajar mengajar mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi secara terstruktur dan terintegrasi. Sistem ini mencakup metode, strategi, serta aturan dan prosedur yang mendukung tercapainya tujuan pembelajaran secara efektif. Sistem pembelajaran yang unggul biasanya memiliki ciri khas atau keunggulan yang membedakan dari yang lain, misalnya pendekatan pembelajaran berbasis kompetensi, pembelajaran tematik, atau penggunaan teknologi pendidikan. Dengan sistem yang jelas dan konsisten, sekolah mampu mengarahkan sumber daya dan proses belajar secara optimal, memberikan pengalaman belajar yang bermakna, serta memantau dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mutu diartikan sebagai ukuran terhadap baik atau buruknya suatu hal, serta menunjukkan tingkat atau derajat tertentu, seperti dalam hal kecerdasan atau kemampuan.

⁶ Sahrul Saehana Arda, dan Darsikin Darsikin, "Pengembangan media pembelajaran interaktif berbasis komputer untuk siswa SMP Kelas VIII," dalam *Mitra Sains*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2015, hal. 69.

Secara istilah, mutu merujuk pada tingkat kualitas yang mampu memenuhi bahkan melampaui harapan dari pihak penerima layanan atau pelanggan.⁷

Mutu berasal dari bahasa Arab yaitu kata *hasan* yang memiliki arti baik atau sesuatu yang bernilai positif dan layak. Dalam bahasa Inggris, mutu diterjemahkan sebagai *quality*, yang berarti tingkat keunggulan atau standar suatu benda, produk, atau layanan. Dengan kata lain, mutu mencerminkan seberapa baik sesuatu itu berdasarkan karakteristik atau sifatnya, yang pada akhirnya menentukan nilai dan kepuasan bagi yang menerimanya. Jadi, baik dalam bahasa Arab maupun bahasa Inggris, konsep mutu berkaitan erat dengan hal-hal yang dianggap baik, unggul, dan memenuhi standar tertentu.⁸

Edward Sallis menyatakan bahwa mutu berkaitan dengan semangat dan harga diri suatu institusi. Mutu menjadi agenda utama bagi setiap organisasi, dan meningkatkan mutu adalah tugas yang sangat penting. Namun, konsep mutu sering dianggap rumit dan sulit diukur secara tepat. Persepsi tentang mutu bisa berbeda antara satu orang dengan yang lain, sehingga tidak jarang para ahli memiliki pandangan yang berbeda tentang bagaimana membangun institusi yang berkualitas.⁹

Mutu dalam pembelajaran adalah tingkat kualitas yang mencerminkan sejauh mana proses dan hasil pembelajaran memenuhi atau bahkan melampaui harapan peserta didik dan masyarakat pengguna lulusan. Mutu ini tidak hanya berkaitan dengan standar akademik, tetapi juga mencakup karakteristik yang baik dan positif yang mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif serta meningkatkan semangat dan harga diri institusi pendidikan. Karena persepsi tentang mutu bisa berbeda-beda, mutu pembelajaran harus dikelola secara konsisten dan berkelanjutan agar dapat menghasilkan pendidikan yang unggul, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan serta harapan semua pihak yang terlibat.

Mutu pembelajaran yang baik tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan, tetapi juga menjadi landasan bagi terciptanya proses belajar yang terarah, efisien, dan berkelanjutan. Beberapa alasan utama mengapa peningkatan mutu pembelajaran perlu mendapat perhatian khusus dapat dijelaskan sebagai berikut:¹⁰

⁷ Ebta Setiawan, "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)." *Arti Kata Mutu - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online*. <https://kbbi.web.id/mutu>. Diakses pada 16-05-2025.

⁸ Echolis John M, dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 2004, hlm. 460.

⁹ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*. Yogyakarta: IRCiSoD; 2015, hal. 23.

¹⁰ Asep Soekarno dan Soleh, "peningkatan mutu manajemen pembelajaran oleh kepala madrasah di MTS Salafiyah altarmasi," dalam *Jurnal penelitian dan pengabdian kepada masyarakat huruf besar semua unisq*," Vol. 6 No. 1 Tahun 2019, hal. 37.

1. Pertama, untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Setiap lembaga pendidikan memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik itu dalam bentuk visi dan misi, maupun target-target operasional seperti peningkatan hasil belajar, pengembangan karakter peserta didik, atau pencapaian kompetensi tertentu. Mutu pembelajaran yang baik menjadi sarana utama untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut. Dalam hal ini, manajemen berperan penting sebagai alat untuk mengatur proses pembelajaran agar berjalan secara efektif dan efisien. Efektivitas mengacu pada kesesuaian antara kegiatan pembelajaran dengan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan efisiensi berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya (waktu, tenaga, biaya) secara optimal. Jika mutu pembelajaran rendah, maka proses belajar menjadi tidak terarah, boros sumber daya, dan hasil yang dicapai pun jauh dari harapan.
2. Kedua, sebagai titik penyeimbang berbagai macam tujuan dan kepentingan. Dalam praktiknya, lembaga pendidikan terdiri dari berbagai unsur yang memiliki harapan dan kepentingan masing-masing, seperti guru yang menginginkan metode mengajar tertentu, tenaga kependidikan yang bertanggung jawab pada aspek administratif, dan kepala sekolah yang ingin memastikan tercapainya standar mutu sekolah. Kadang-kadang, keinginan dari masing-masing pihak tersebut tidak sejalan satu sama lain. Di sinilah pentingnya mutu pembelajaran yang dikelola secara baik, karena dapat menjadi titik temu yang menyatukan beragam tujuan tersebut. Pembelajaran yang bermutu akan dirancang secara partisipatif dan mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak, sehingga tidak hanya mengakomodasi kepentingan individu, tetapi juga memperkuat sinergi antar elemen dalam lembaga pendidikan. Dengan adanya keseimbangan ini, pembelajaran dapat berjalan harmonis, kondusif, dan berorientasi pada capaian bersama.¹¹
3. Ketiga, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas program pembelajaran. Mutu pembelajaran berbanding lurus dengan efisiensi dan efektivitas program pendidikan yang dijalankan. Efisiensi dalam konteks ini merujuk pada penggunaan sumber daya secara tepat guna tanpa pemborosan, seperti manajemen waktu belajar, distribusi tenaga pendidik, hingga pemanfaatan sarana dan prasarana. Sementara itu, efektivitas berkaitan dengan hasil akhir atau output yang dicapai,

¹¹ I. Ketut Suda "Pentingnya media dalam meningkatkan kualitas pembelajaran siswa di sekolah dasar," dalam *Universitas Hindu Indonesia*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2016, hal. 10.

misalnya peningkatan nilai, penguasaan kompetensi, dan perubahan perilaku peserta didik. Peningkatan mutu pembelajaran akan membantu lembaga pendidikan untuk menjalankan program-programnya secara lebih terukur, terarah, dan dapat dievaluasi secara objektif. Selain itu, mutu yang baik juga dapat meningkatkan motivasi belajar peserta didik, meningkatkan kinerja guru, dan memberikan dampak jangka panjang terhadap reputasi lembaga pendidikan itu sendiri. Dengan demikian, peningkatan mutu pembelajaran menjadi kunci utama bagi terciptanya pendidikan yang berdaya saing tinggi dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Kualitas dan mutu pembelajaran adalah ukuran sejauh mana proses dan hasil pendidikan memenuhi dan melebihi harapan peserta didik serta masyarakat pengguna lulusan. Keduanya meliputi kesesuaian materi dengan kebutuhan nyata, suasana belajar yang kondusif, serta komitmen lembaga dalam manajemen secara efektif, efisien, dan produktif. Mutu juga mencakup nilai-nilai positif yang meningkatkan semangat dan martabat institusi. Karena persepsi mutu bisa berbeda, manajemen mutu harus dilakukan secara berkelanjutan untuk menghasilkan pendidikan yang unggul, relevan, dan bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat.

Dalam pandangan Islam, kualitas mengacu pada kesempurnaan, keunggulan, dan nilai kebaikan yang melekat pada suatu perbuatan, sikap, atau hasil kerja yang sesuai dengan ajaran Allah dan Rasul-Nya. Kualitas menekankan pentingnya niat yang ikhlas, kesungguhan, dan konsistensi dalam melaksanakan amal sehingga setiap tindakan memiliki nilai ibadah dan mendatangkan keberkahan. Kualitas bukan hanya soal kuantitas atau banyaknya amal, tetapi bagaimana amal tersebut dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran spiritual.¹²

Pengertian Kualitas dalam Pandangan Islam Dalam pandangan Islam, kualitas mengacu pada kesempurnaan, keunggulan, dan nilai kebaikan yang melekat pada suatu perbuatan, sikap, atau hasil kerja yang sesuai dengan ajaran Allah dan Rasul-Nya. Kualitas menekankan pentingnya niat yang ikhlas, kesungguhan, dan konsistensi dalam melaksanakan amal, sehingga setiap tindakan memiliki nilai ibadah dan mendatangkan keberkahan. Kualitas bukan hanya soal kuantitas atau banyaknya amal, tetapi bagaimana amal tersebut dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran spiritual.

¹² Nur Wa'ra Amalia, "Memahami Ikhlas: Kunci Kesuksesan Dalam Ibadah Dan Kehidupan." *NUSA*. Dalam <https://nusa-antara.co.id/memahami-ikhlas-kunci-kesuksesan-dalam-ibadah-dan-kehidupan>. Diakses pada 14-05-2025.

Pemahaman ini selaras dengan firman Allah dalam Surah Al-Mulk ayat 2:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَفُوفُ

Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun, (Al-Mulk/67:2)

Tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa Allah menciptakan kematian dan kehidupan sebagai bentuk ujian untuk menilai siapa di antara manusia yang paling baik amalnya, bukan yang paling banyak. Amal yang terbaik dinilai dari sisi keikhlasan niat dan kesesuaian dengan tuntunan Allah, bukan dari jumlah yang dilakukan semata. Hidup ini, menurut beliau, adalah arena ujian di mana kualitas amal seseorang diuji melalui berbagai pengalaman, pilihan, dan kesulitan yang dihadapinya. Frasa *ahsanu 'amala* menunjukkan penekanan pada mutu amal, yakni amal yang dilakukan dengan tulus dan benar. Dalam pandangan ini, kehidupan bukan hanya untuk diisi dengan aktivitas, tetapi dengan amal-amal yang terpilih dan bermutu tinggi. Kematian pun bukan akhir, melainkan bagian dari proses untuk mempertanggungjawabkan seluruh amal selama hidup di dunia. Penutup ayat yang menyebut Allah Maha Perkasa dan Maha Pengampun menunjukkan keseimbangan antara keadilan dan kasih sayang-Nya dalam menilai amal manusia.¹³

Ayat Al-Mulk/67:2 menegaskan bahwa Allah menciptakan hidup dan mati sebagai sarana ujian untuk mengetahui siapa di antara manusia yang memiliki amal terbaik, bukan yang terbanyak. Hal ini menegaskan pentingnya kualitas dibandingkan kuantitas dalam segala aspek kehidupan. Kualitas di sini berarti mutu, keikhlasan, ketepatan, dan kesungguhan dalam melakukan sesuatu, bukan sekadar banyaknya atau besar jumlah tindakan yang dilakukan. Prinsip ini mengajarkan bahwa nilai sejati suatu perbuatan atau usaha bukan dilihat dari seberapa sering atau banyak dilakukan, tetapi dari bagaimana cara melakukannya dengan benar, tulus, dan penuh tanggung jawab.

Dalam kehidupan sehari-hari, konsep kualitas ini menjadi pedoman penting dalam berbagai bidang, mulai dari pekerjaan, hubungan sosial, hingga pembangunan karakter individu. Segala sesuatu yang dilakukan dengan penuh kesungguhan dan integritas akan memberikan hasil yang lebih bermakna dan tahan lama dibandingkan dengan tindakan yang hanya mengandalkan kuantitas tanpa memperhatikan mutu. Oleh karena itu, ayat ini mengingatkan bahwa keberhasilan dan nilai sebenarnya di mata Allah terletak pada kualitas amal dan usaha, sehingga manusia perlu

¹³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, Vol. 14, 2002, hal. 535–536.

mengedepankan kualitas dalam setiap aspek kehidupannya agar dapat meraih hasil yang terbaik dan mendapat ganjaran yang hakiki.

Sementara itu, mutu dalam Islam berkaitan dengan standar atau tingkat kebaikan yang harus dipenuhi dalam setiap aspek kehidupan, baik pribadi, sosial, maupun ibadah. Mutu menuntut umat Islam untuk menjaga keadilan, integritas, dan kejujuran dalam segala tindakan agar hasilnya bermanfaat dan dapat dipercaya. Mutu juga mencakup upaya perbaikan terus-menerus (istikamah) dalam diri seseorang agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi diri sendiri, lingkungan, dan umat manusia secara keseluruhan.¹⁴ Dengan demikian, kualitas dan mutu dalam Islam saling melengkapi untuk membentuk kehidupan yang bermakna dan diridhoi oleh Allah. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. At-Tin (95):4 yang menyatakan.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (QS. At-Tin/95:4).

Tafsir Al-Misbah, ayat QS. At-Tin (95):4 yang berbunyi "Sesungguhnya Kami menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya," menegaskan bahwa Allah menciptakan manusia dengan potensi dan kedudukan yang mulia serta sempurna, baik dari segi fisik, intelektual, maupun spiritual. Manusia dianugerahi fitrah yang memungkinkan untuk mencapai derajat tertinggi jika menjaga dan mengembangkan kualitas dirinya sesuai dengan kehendak Allah.

Sementara itu, ayat ini mengandung makna bahwa manusia diciptakan dengan bentuk dan mutu terbaik sebagai standar yang harus dipelihara dan ditingkatkan dalam seluruh aspek kehidupan, baik pribadi, sosial, maupun ibadah. Mutu menuntut umat Islam untuk menjaga keadilan, integritas, dan kejujuran dalam segala tindakan agar hasilnya bermanfaat dan dapat dipercaya. Mutu juga mencakup upaya perbaikan terus-menerus (istikamah) dalam diri seseorang agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi diri sendiri, lingkungan, dan umat manusia secara keseluruhan. Dengan demikian, kualitas dan mutu dalam Islam saling melengkapi untuk membentuk kehidupan yang bermakna dan diridhoi oleh Allah.¹⁵

Ayat QS. At-Tin (95):4 yang menyatakan bahwa manusia diciptakan dalam bentuk yang sebaik-baiknya menggambarkan konsep mutu sebagai tingkat kesempurnaan yang melekat pada ciptaan Allah. Mutu di sini

¹⁴ Siti Chadijah, "Implementasi Manajemen Mutu Menurut Al-Qur'an," dalam *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran dan Pencerahan*, Vol. 15 No. 1 Tahun 2019, hal. 45.

¹⁵ M. Quraish Shihab, M. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, Jilid 5, 2002, hal. 587.

bukan hanya soal penampilan fisik, melainkan mencakup kesempurnaan potensi yang meliputi aspek fisik, intelektual, moral, dan spiritual. Ayat ini menegaskan bahwa setiap individu memiliki standar mutu yang tinggi sejak awal penciptaannya, sehingga menuntut adanya usaha berkelanjutan untuk menjaga, merawat, dan meningkatkan mutu tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks ini, mutu menjadi landasan bagi umat manusia untuk berperilaku jujur, adil, dan bertanggung jawab serta terus melakukan perbaikan diri agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan secara luas. Dengan demikian, QS. At-Tin (95):4 menjadi pengingat penting bahwa menjaga dan meningkatkan mutu adalah bagian dari amanah hidup yang harus dijalankan agar kehidupan bermakna dan mendapat ridha Allah.

Dalam pandangan Islam, kualitas dan mutu pembelajaran merupakan aspek yang sangat penting dan saling terkait untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermakna dan bermanfaat. Kualitas pembelajaran tidak hanya dilihat dari seberapa banyak materi yang disampaikan, melainkan dari keikhlasan, kesungguhan, dan ketepatan dalam proses pembelajaran sehingga menghasilkan pemahaman dan karakter yang baik bagi peserta didik. Mutu pembelajaran mencakup standar kesempurnaan yang harus dijaga, seperti keadilan dalam perlakuan, integritas dalam penyampaian materi, serta kejujuran dalam evaluasi hasil belajar. Pendidikan dalam Islam menuntut perbaikan berkelanjutan dan konsistensi agar setiap proses pembelajaran dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perkembangan intelektual, moral, dan spiritual peserta didik. Dengan demikian, pembelajaran yang berkualitas dan bermutu dalam Islam bukan hanya sekadar transfer pengetahuan, melainkan juga pembentukan pribadi yang bertanggung jawab, berakhlak mulia, dan siap memberikan manfaat bagi lingkungan serta masyarakat luas.

B. Indikator Mutu Pembelajaran

Indikator mutu pembelajaran adalah tolok ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana proses pembelajaran berjalan dengan baik dan menghasilkan hasil yang diharapkan. Indikator ini mencakup berbagai aspek penting, mulai dari pencapaian tujuan pembelajaran, keterlibatan peserta didik, penggunaan metode yang tepat, hingga kualitas interaksi antara guru dan peserta didik. Dengan memahami dan menerapkan indikator mutu secara tepat, lembaga pendidikan dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan memastikan peserta didik memperoleh pengalaman belajar yang bermakna serta hasil yang optimal. Berikut

adalah indikator mutu pembelajaran yang perlu diperhatikan dalam proses pendidikan.¹⁶

1. Ketercapaian Tujuan Pembelajaran

Mutu pembelajaran sangat tergantung pada keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan pembelajaran biasanya dirancang berdasarkan kompetensi dasar dan indikator-indikator yang harus dikuasai peserta didik. Apabila peserta didik mampu memahami dan menguasai seluruh materi serta mencapai standar kompetensi yang diinginkan, maka proses pembelajaran tersebut dapat dianggap berhasil. Hal ini menandakan bahwa proses pengajaran telah berjalan efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana pembelajaran yang disusun sebelumnya.

2. Keaktifan Peserta Didik dalam Pembelajaran

Keaktifan peserta didik merupakan cerminan keterlibatan mereka dalam proses belajar. Peserta didik yang aktif akan menunjukkan minat dan rasa ingin tahu yang tinggi, sehingga mereka tidak hanya menerima informasi secara pasif tetapi juga aktif berpartisipasi, seperti mengajukan pertanyaan, menyampaikan pendapat, berdiskusi dengan teman sekelas, dan mengerjakan tugas dengan serius. Aktivitas ini membantu mereka memahami materi secara lebih mendalam dan meningkatkan kemampuan berpikir kritis serta komunikasi.

3. Kesesuaian Metode dan Strategi Pembelajaran

Mutu pembelajaran sangat dipengaruhi oleh pemilihan metode dan strategi yang digunakan oleh guru. Metode yang tepat dan inovatif dapat membuat pembelajaran lebih menarik dan sesuai dengan karakteristik peserta didik serta sifat materi yang diajarkan. Misalnya, penggunaan metode diskusi untuk materi yang membutuhkan pemahaman konsep, atau praktik langsung untuk materi keterampilan. Metode yang sesuai tidak hanya mempermudah peserta didik dalam menerima materi tetapi juga mendorong mereka untuk lebih aktif dan kreatif dalam belajar.

4. Manajemen Kelas yang Efektif

Lingkungan belajar yang kondusif sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Guru harus mampu mengelola kelas dengan baik, termasuk mengatur waktu pembelajaran agar efisien, menjaga kedisiplinan peserta didik, dan menciptakan suasana yang nyaman serta aman. Manajemen kelas yang efektif membantu mengurangi gangguan, meningkatkan konsentrasi peserta didik, dan membuat

¹⁶ Muhammad Fadhli, "Manajemen peningkatan mutu pendidikan," dalam *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2017, hal. 215.

proses belajar berjalan dengan lancar sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal.¹⁷

5. Kualitas Interaksi antara Guru dan Peserta Didik

Interaksi yang baik antara guru dan peserta didik merupakan salah satu aspek penting dalam pembelajaran bermutu. Komunikasi yang terbuka dan dua arah memungkinkan peserta didik merasa didukung dan termotivasi untuk belajar. Guru juga dapat memberikan umpan balik yang konstruktif, memotivasi peserta didik, dan memberikan bimbingan sesuai kebutuhan. Hubungan yang positif ini membantu membangun kepercayaan diri peserta didik dan meningkatkan efektivitas pembelajaran secara keseluruhan.

6. Peningkatan Hasil Belajar

Salah satu indikator utama mutu pembelajaran adalah adanya peningkatan yang signifikan dalam hasil belajar peserta didik. Hal ini dapat dilihat dari nilai akademik, pemahaman konsep, maupun kemampuan keterampilan yang semakin berkembang dari waktu ke waktu. Peningkatan hasil belajar menunjukkan bahwa proses pembelajaran berhasil membantu peserta didik mencapai kompetensi yang diharapkan serta mengatasi kesulitan belajar yang mungkin mereka alami sebelumnya.

7. Penggunaan Media dan Sumber Belajar yang Relevan

Media dan sumber belajar yang tepat sangat membantu dalam proses pembelajaran. Penggunaan berbagai media seperti audio, visual, teknologi digital, buku, dan alat peraga dapat membuat materi lebih mudah dipahami dan menarik bagi peserta didik. Selain itu, sumber belajar yang relevan dan *up-to-date* menjamin bahwa materi yang diajarkan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan. Variasi media juga dapat memenuhi gaya belajar peserta didik yang berbeda-beda sehingga pembelajaran menjadi lebih efektif.

8. Penilaian yang Adil dan Objektif¹⁸

Evaluasi hasil belajar harus dilakukan secara menyeluruh dan adil agar dapat menggambarkan kemampuan sebenarnya dari peserta didik. Penilaian yang objektif menggunakan berbagai bentuk asesmen, seperti tes tertulis, penilaian praktik, observasi, dan tugas proyek. Dengan penilaian yang tepat, guru dapat mengetahui tingkat penguasaan peserta didik, mengidentifikasi kesulitan, dan mengambil

¹⁷ Mar'atul Azizah, dan Azizah Usman, "Peningkatan mutu pembelajaran melalui manajemen kelas partisipatif guru dan siswa," dalam *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, Vol. 3 No. 3 Tahun 2023, hal. 319.

¹⁸ Euis Karwati, "Pengaruh Pembelajaran elektronik (e-learning) terhadap mutu belajar mahasiswa," dalam *Jurnal Penelitian Komunikasi*, Vol. 17 No. 1 Tahun 2014, hal. 14.

keputusan yang tepat dalam proses pembelajaran berikutnya, seperti pemberian remedial atau pengayaan.¹⁹

9. Tindak Lanjut Pembelajaran

Pembelajaran tidak berhenti setelah evaluasi selesai, melainkan harus ada tindak lanjut yang jelas. Guru perlu memberikan pengayaan bagi peserta didik yang sudah menguasai materi agar mereka terus berkembang dan tertantang. Sebaliknya, peserta didik yang belum mencapai kompetensi harus diberikan kesempatan untuk mengikuti program remedial atau pembelajaran tambahan. Tindak lanjut ini bertujuan agar tidak ada peserta didik yang tertinggal dan semua dapat mencapai tujuan pembelajaran secara merata.

10. Kepuasan Peserta Didik terhadap Proses Pembelajaran

Kepuasan peserta didik menjadi indikator penting dalam menilai mutu pembelajaran. Jika peserta didik merasa nyaman, termotivasi, dan senang dengan proses pembelajaran, maka mereka akan menunjukkan semangat belajar yang tinggi, kehadiran yang konsisten, dan keterlibatan aktif. Tingkat kepuasan ini mencerminkan bagaimana pembelajaran dirancang dan dilaksanakan sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan harapan peserta didik secara menyeluruh.

Indikator mutu pembelajaran merupakan aspek-aspek penting yang saling terkait untuk memastikan proses belajar mengajar berjalan secara efektif dan efisien. Dengan memperhatikan berbagai indikator tersebut, lembaga pendidikan dapat mengelola pembelajaran secara menyeluruh mulai dari perencanaan hingga tindak lanjut, sehingga hasil belajar peserta didik dapat meningkat secara optimal. Mutu pembelajaran yang baik tidak hanya dilihat dari pencapaian akademik, tetapi juga dari keterlibatan aktif peserta didik, penggunaan metode yang tepat, interaksi yang harmonis, serta kepuasan peserta didik terhadap proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pendidikan tergantung pada manajemen yang komprehensif dan konsisten, yang mampu menciptakan lingkungan belajar kondusif serta mendukung perkembangan kompetensi dan karakter peserta didik secara menyeluruh.

C. Indikator Mutu Pembelajaran Al-Qur'an

Dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran Al-Qur'an, sejumlah indikator penting harus menjadi perhatian utama agar proses pembelajaran dapat berjalan efektif dan memberikan hasil yang optimal.

¹⁹ Nur Efendi, dan Muh Ibnu Sholeh, "Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran," dalam *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2023, hal. 68.

Setiap indikator ini berperan sebagai penentu keberhasilan pembelajaran Al-Qur'an, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi.

1. Ketepatan Materi dengan Tujuan Pembelajaran

Materi pembelajaran Al-Qur'an harus disusun dengan sangat cermat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam pembelajaran Al-Qur'an, tujuan utama bisa beragam, seperti membaca dengan tajwid yang benar, memahami makna ayat, hingga mengamalkan ajaran Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari. Ketepatan materi menjadi pondasi penting agar pembelajaran tidak melenceng dari sasaran. Jika materi terlalu rumit atau tidak sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik, maka mereka akan kesulitan memahami dan mengalami kebosanan. Sebaliknya, jika materi terlalu ringan, pembelajaran menjadi kurang menantang dan peserta didik tidak berkembang. Oleh karena itu, penyesuaian materi dengan tujuan pembelajaran harus dilakukan secara berjenjang, dimulai dari pengenalan huruf hijaiyah, kemudian membaca sederhana, hingga menghafal dan memahami tafsir Al-Qur'an. Selain itu, materi juga harus relevan dengan konteks zaman sekarang, misalnya menambahkan penjelasan aplikasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam menghadapi permasalahan modern, sehingga peserta didik merasa pembelajaran ini penting dan aplikatif.

2. Metode Pembelajaran yang Efektif

Metode pembelajaran berperan besar dalam menjembatani antara materi dengan peserta didik. Dalam pembelajaran Al-Qur'an, metode yang digunakan harus mampu menyesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik. Misalnya, metode talaqqi (mendengarkan dan mengulang), metode simulasi, atau diskusi kelompok bisa dipilih sesuai kondisi kelas. Metode yang monoton dan hanya berfokus pada hafalan tanpa pemahaman akan membuat peserta didik cepat bosan dan kehilangan motivasi. Sebaliknya, metode interaktif seperti pembelajaran berbasis teknologi, penggunaan audio visual, atau pendekatan tematik yang menghubungkan materi dengan kehidupan sehari-hari dapat meningkatkan minat belajar dan mempercepat pemahaman. Penggunaan metode yang bervariasi juga penting agar peserta didik dengan gaya belajar berbeda dapat terakomodasi, sehingga pembelajaran menjadi inklusif dan efektif.²⁰

3. Kompetensi dan Profesionalisme Pengajar

Kualitas guru atau pengajar Al-Qur'an sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Pengajar tidak hanya harus

²⁰ Sumarlin Hadinata, "Implementasi Pembelajaran Al-Qur'an Dengan Metode Umami terhadap Kemampuan Membaca Al-Qur'an Bagi Anak Usia 7-13 Tahun Di Desa TenigaKecamatan Tanjung Kabupaten Lombok Utara," dalam *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam Dan Isu-Isu Sosial Volume*, Vol. 19 No. 1 Tahun 2021, hal. 60.

menguasai ilmu tajwid dan tafsir dengan baik, tetapi juga harus mampu mengelola kelas dan memberikan motivasi kepada peserta didik. Kompetensi profesional meliputi pemahaman metodologi pembelajaran Al-Qur'an, kemampuan membimbing secara personal, dan kesabaran dalam menghadapi kesulitan peserta didik. Profesionalisme juga tercermin dari kesiapan pengajar dalam menggunakan media pembelajaran, melakukan evaluasi berkala, dan berinovasi dalam pengajaran. Seorang pengajar yang kompeten dapat mengenali kesulitan peserta didik, misalnya kesalahan dalam pengucapan huruf, dan memberikan koreksi yang tepat dengan cara yang membangun tanpa membuat peserta didik merasa tertekan. Pengajar yang profesional akan mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, kondusif, dan penuh semangat, sehingga peserta didik merasa dihargai dan terdorong untuk terus belajar.

4. Partisipasi dan Antusiasme Peserta Didik

Keaktifan dan semangat belajar peserta didik merupakan indikator penting keberhasilan pembelajaran Al-Qur'an. Ketika peserta didik antusias, mereka cenderung lebih fokus, rajin berlatih, dan terbuka menerima koreksi. Partisipasi aktif tidak hanya dalam membaca atau menghafal, tetapi juga dalam berdiskusi tentang makna ayat dan aplikasi nilai-nilai Al-Qur'an. Untuk menumbuhkan partisipasi, guru harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang interaktif, misalnya dengan memberikan pertanyaan terbuka, kuis, atau tantangan yang relevan. Antusiasme juga dapat ditingkatkan dengan memberikan apresiasi atas kemajuan belajar, baik secara individu maupun kelompok. Peserta didik yang antusias akan mengembangkan kebiasaan belajar mandiri, berusaha memahami materi secara mendalam, dan lebih bersemangat mengikuti pembelajaran berkelanjutan.

5. Penilaian dan Evaluasi Hasil Belajar

Penilaian dalam pembelajaran Al-Qur'an harus bersifat menyeluruh, tidak hanya mengukur kemampuan membaca secara benar, tetapi juga penghayatan makna dan penerapan dalam kehidupan sehari-hari. Evaluasi yang terencana dan rutin sangat penting untuk mengetahui kemajuan peserta didik serta hambatan yang mereka hadapi. Dengan adanya penilaian, guru dapat melakukan intervensi lebih awal, misalnya memberikan bimbingan tambahan bagi yang mengalami kesulitan dalam tajwid atau menguatkan pengajaran tafsir bagi yang belum memahami isi ayat. Penilaian yang baik menggunakan berbagai instrumen, seperti tes baca, wawancara, observasi, dan tugas aplikasi. Dengan evaluasi yang menyeluruh, pembelajaran Al-Qur'an menjadi lebih bermakna dan dapat menghasilkan peserta didik yang

- tidak hanya pandai membaca, tapi juga memahami dan mengamalkan kandungan Al-Qur'an.²¹
6. **Pemahaman Isi Al-Qur'an**
Selain kemampuan membaca dengan benar, pemahaman isi atau makna Al-Qur'an adalah inti dari pembelajaran. Pemahaman yang mendalam memungkinkan peserta didik menginternalisasi pesan moral dan ajaran Islam yang terkandung dalam ayat-ayat. Dalam proses pembelajaran, guru harus memberikan penjelasan tafsir yang mudah dipahami, mengaitkan dengan kondisi sosial dan budaya peserta didik, serta mendorong diskusi kritis. Dengan memahami isi Al-Qur'an, peserta didik dapat mengaplikasikan ajaran dalam perilaku sehari-hari, membentuk karakter yang berakhlak mulia serta menjadi individu yang bermanfaat bagi masyarakat.²²
 7. **Keterbiasaan dengan Al-Qur'an**
Membangun kebiasaan positif dalam membaca dan mempelajari Al-Qur'an harus menjadi bagian dari program pembelajaran. Hal ini dapat dilakukan dengan mengatur jadwal rutin membaca Al-Qur'an baik di dalam maupun di luar kelas, mendorong hafalan ayat secara bertahap, serta menanamkan nilai cinta terhadap Al-Qur'an. Kebiasaan ini sangat penting agar Al-Qur'an bukan hanya pelajaran di sekolah, tetapi menjadi bagian dari kehidupan spiritual dan aktivitas harian peserta didik. Dengan keterbiasaan yang kuat, peserta didik akan lebih mudah mengingat dan mengamalkan ajaran Al-Qur'an secara konsisten.
 8. **Pengayaan Perbendaharaan Kata**
Pembelajaran Al-Qur'an juga merupakan sarana penting untuk memperkaya kosakata bahasa Arab peserta didik. Kosakata dalam Al-Qur'an memiliki kedalaman makna yang bisa membantu peserta didik memahami konteks ajaran Islam dengan lebih baik. Pengayaan kosakata dilakukan melalui penjelasan arti kata, sinonim, dan konteks penggunaannya dalam ayat. Dengan perbendaharaan kata yang kaya, peserta didik dapat membaca Al-Qur'an dengan penghayatan yang lebih baik dan mampu memahami nuansa bahasa dalam Al-Qur'an yang penuh keindahan dan hikmah.
 9. **Pendekatan Spiritual dan Keimanan**
Pembelajaran Al-Qur'an tidak hanya aspek kognitif, tetapi juga harus menyentuh aspek spiritual. Proses belajar harus mendekatkan peserta

²¹ Dedi Wahyudi, "Konsepsi Al-Qur'an tentang hakikat evaluasi dalam pendidikan Islam," dalam *Hikmah: Journal of Islamic Studies*, Vol.12 No. 2 Tahun 2017, hal. 245.

²² Hapsah Fauziah, Yanyan Nurjani, dan Siti Aliyah. "Peran Ilmu Sharf Dan Nahwu Terhadap Pemahaman Al-Qur'an Santri Salafiyah Pondok Pesantren Miftahul Muftadiin Garut," dalam *Jurnal NARATAS*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2019, hal. 11.

didik kepada Allah SWT, menumbuhkan rasa takut dan cinta kepadanya, serta membangun kesadaran untuk taat dan bertakwa. Melalui pendekatan ini, pembelajaran menjadi sarana transformasi diri yang mendalam sehingga peserta didik tidak sekadar menghafal teks, tetapi juga menghayati dan mengimplementasikan ajaran Al-Qur'an dalam hidup sehari-hari. Hal ini juga meningkatkan kualitas ibadah dan kedekatan spiritual yang berdampak positif pada pembentukan akhlak mulia.

10. Lingkungan Belajar yang Kondusif

Lingkungan belajar yang mendukung sangat berpengaruh pada proses pembelajaran Al-Qur'an. Ruang kelas yang nyaman, penerangan yang cukup, suasana tenang, serta sikap positif antar peserta didik dan pengajar menciptakan kondisi ideal untuk fokus dan konsentrasi. Lingkungan yang tidak kondusif seperti bising, kurangnya fasilitas, atau sikap tidak mendukung dari lingkungan sekitar dapat mengganggu proses belajar sehingga menghambat kemajuan peserta didik. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan harus memperhatikan aspek fisik dan sosial lingkungan belajar agar dapat mendukung pembelajaran Al-Qur'an secara optimal.

11. Konsistensi dan Komitmen Lembaga

Keberhasilan pembelajaran Al-Qur'an sangat ditentukan oleh konsistensi dan komitmen lembaga pendidikan dalam menjalankan program secara berkelanjutan. Lembaga harus menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, mendukung pengembangan kompetensi guru, serta melakukan evaluasi dan perbaikan secara terus-menerus. Komitmen ini terlihat dari penerapan kurikulum yang jelas, pengawasan pembelajaran, dan penyediaan fasilitas pendukung seperti mushaf, audio tajwid, serta ruang baca yang nyaman. Lembaga yang konsisten dan berkomitmen mampu menciptakan lingkungan belajar yang stabil dan berkualitas tinggi.

12. Relevansi dengan Kebutuhan Peserta Didik dan Masyarakat

Materi dan metode pembelajaran Al-Qur'an harus selalu diperbarui dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik serta perkembangan masyarakat. Hal ini penting agar pembelajaran tetap kontekstual dan aplikatif, misalnya mengaitkan ajaran Al-Qur'an dengan isu-isu sosial, teknologi, dan kehidupan modern. Relevansi ini membuat peserta didik merasa pembelajaran tidak ketinggalan zaman dan dapat langsung diterapkan dalam kehidupan nyata. Dengan demikian, pembelajaran Al-Qur'an dapat menghasilkan individu yang tidak hanya berilmu agama, tetapi juga mampu berkontribusi positif di masyarakat.

Mutu pembelajaran Al-Qur'an sangat bergantung pada berbagai aspek yang saling mendukung, seperti kesesuaian materi dengan tujuan pembelajaran, penggunaan metode yang efektif, serta kompetensi dan profesionalisme pengajar yang mampu mengelola proses belajar dengan baik. Partisipasi aktif dan antusiasme peserta didik juga menjadi kunci penting dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan bermakna. Selain itu, penilaian dan evaluasi hasil belajar secara berkelanjutan berfungsi untuk mengukur kemajuan serta menentukan strategi perbaikan yang tepat. Lingkungan belajar yang mendukung dan komitmen lembaga dalam menjaga konsistensi pelaksanaan pembelajaran menjadi faktor krusial untuk menghasilkan pembelajaran Al-Qur'an yang tidak hanya meningkatkan kemampuan membaca dan memahami, tetapi juga menanamkan nilai-nilai spiritual dan karakter yang kuat, sehingga pembelajaran dapat memberikan dampak positif yang menyeluruh.

D. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Mutu Pembelajaran Al-Qur'an

Faktor-faktor yang memengaruhi kualitas mutu pembelajaran Al-Qur'an dapat dibagi menjadi dua kelompok utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal merupakan elemen penting yang berasal dari dalam diri peserta didik, pengajar, dan penyelenggara pembelajaran Al-Qur'an yang sangat berpengaruh pada keberhasilan dan mutu pembelajaran itu sendiri. Faktor ini mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan dan harus dikelola secara harmonis agar proses belajar berjalan efektif dan efisien. Berikut penjelasan mendalam tiap komponennya:²³

- a. Motivasi Peserta Didik

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri peserta didik untuk terus belajar dan menguasai Al-Qur'an dengan baik. Peserta didik yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, rajin berlatih membaca, dan tidak mudah menyerah menghadapi kesulitan. Motivasi ini bisa muncul dari rasa ingin mendekatkan diri kepada Allah, dorongan dari keluarga, atau rasa tanggung jawab sebagai seorang Muslim. Tingginya motivasi ini juga berdampak pada keaktifan peserta didik dalam mengikuti setiap sesi pembelajaran sehingga proses penyerapan materi menjadi lebih optimal.

²³ Nurjali, dan Kemas Imron Rosadi, "Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Al-Qur'an Dan Hadits Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam: Manajemen, Guru, Lingkungan," dalam *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2021, hal. 20.

b. Kesiapan Mental dan Fisik

Kesiapan mental meliputi kondisi psikologis peserta didik yang harus stabil dan siap menerima proses belajar yang membutuhkan konsentrasi dan ketelitian, terutama dalam memahami ilmu tajwid dan makna Al-Qur'an. Sedangkan kesiapan fisik melibatkan keadaan tubuh yang sehat dan prima agar dapat fokus selama pembelajaran berlangsung. Jika peserta didik mengalami kelelahan, stres, atau gangguan kesehatan, maka akan sangat sulit bagi mereka untuk menyerap materi dengan baik. Oleh karena itu, dukungan dari lingkungan agar peserta didik dapat menjaga kondisi mental dan fisiknya sangat penting dalam pembelajaran Al-Qur'an.

c. Kompetensi dan Profesionalisme Pengajar

Pengajar Al-Qur'an memegang peranan sentral dalam menjamin mutu pembelajaran. Mereka harus memiliki pengetahuan mendalam tentang ilmu Al-Qur'an, termasuk tajwid, makhraj, dan tafsir, serta mampu mengajarkannya dengan metode yang sesuai dan menarik. Profesionalisme pengajar juga meliputi sikap sabar, empati, dan kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik dari berbagai latar belakang. Pengajar yang kompeten tidak hanya mengajarkan teori, tetapi juga mampu membimbing peserta didik dalam praktik serta menanamkan nilai-nilai keagamaan yang mendalam, sehingga proses pembelajaran tidak hanya sekedar menghafal, tapi juga memahami dan mengamalkan isi Al-Qur'an.²⁴

d. Metode Pembelajaran yang Tepat

Pemilihan metode pembelajaran yang efektif dan inovatif sangat berpengaruh pada hasil belajar peserta didik. Metode yang hanya mengandalkan ceramah atau hafalan semata seringkali membuat peserta didik merasa bosan dan kurang memahami makna Al-Qur'an. Oleh karena itu, metode pembelajaran yang melibatkan pendekatan interaktif seperti diskusi, simulasi, penggunaan media audio visual, serta praktik membaca yang terarah akan meningkatkan minat dan pemahaman peserta didik. Selain itu, penyesuaian metode sesuai dengan usia, kemampuan, dan gaya belajar peserta didik sangat penting untuk memberikan pengalaman belajar yang bermakna dan menyenangkan.

e. Manajemen Pembelajaran yang Baik

Manajemen pembelajaran mencakup perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terorganisir, pengawasan yang ketat, dan evaluasi yang objektif. Dengan manajemen yang baik, setiap kegiatan

²⁴ Miftah Habibie, "Profesionalisme Guru Tahfidz Al-Qur'an Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa (Studi Kasus Di Al Kahfi Islamic School Jakarta)." *Tesis*. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2023, hal. 50.

pembelajaran Al-Qur'an dapat berjalan lancar tanpa hambatan berarti. Pengaturan jadwal belajar yang konsisten, manajemen waktu yang efektif, serta pembagian materi yang sistematis akan membantu peserta didik memahami dan menguasai Al-Qur'an secara bertahap. Selain itu, manajemen yang baik juga memastikan adanya tindak lanjut dan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran ke depannya.

f. Fasilitas Pendukung yang Memadai

Fasilitas belajar yang lengkap dan nyaman merupakan faktor pendukung yang tidak kalah penting dalam pembelajaran Al-Qur'an. Ketersediaan Al-Qur'an dengan berbagai ukuran dan jenis yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, alat peraga seperti papan tulis, audio untuk memperdengarkan bacaan yang benar, serta ruang belajar yang bersih, terang, dan tidak berisik akan menciptakan lingkungan yang kondusif. Lingkungan belajar yang nyaman akan membuat peserta didik merasa betah dan fokus, sehingga dapat meningkatkan konsentrasi dan semangat belajar. Tanpa fasilitas yang memadai, proses pembelajaran bisa terganggu dan berdampak negatif pada pencapaian hasil yang diharapkan.

2. Faktor eksternal merupakan segala pengaruh dari lingkungan luar yang berada di luar kendali langsung peserta didik maupun pengajar, namun memiliki dampak besar terhadap mutu pembelajaran Al-Qur'an. Lingkungan sosial, kebijakan lembaga pendidikan, fasilitas, serta dukungan dari berbagai pihak menjadi bagian penting yang harus diperhatikan. Faktor-faktor ini akan menentukan apakah proses belajar mengajar dapat berjalan dengan optimal atau mengalami berbagai kendala. Berikut uraian lebih lengkap dari aspek-aspek faktor eksternal tersebut:²⁵

a. Dukungan Keluarga dan Lingkungan Sosial

Keluarga berperan sebagai fondasi utama dalam menumbuhkan semangat dan komitmen belajar Al-Qur'an pada peserta didik. Dukungan keluarga tidak hanya sekadar memberikan izin atau memfasilitasi waktu belajar, tetapi juga meliputi aspek emosional seperti motivasi, dorongan, dan contoh teladan dalam berinteraksi dengan Al-Qur'an sehari-hari. Ketika orang tua aktif memberikan apresiasi atas kemajuan belajar, peserta didik akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang. Sebaliknya, kurangnya

²⁵ Dina Kamili Elim, Ammar Firmansyah, dan Rizki Amirillah, "Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Al-Qur'an Dan Hadits Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam: Manajemen, Guru, Lingkungan," dalam *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, Vol. 3 No. 4 Tahun 2024, hal. 302.

perhatian atau bahkan sikap acuh terhadap pembelajaran Al-Qur'an dapat menyebabkan rendahnya minat dan konsistensi belajar.

- b. Lingkungan sosial di luar keluarga juga sangat berpengaruh. Interaksi dengan teman sebaya yang memiliki semangat belajar tinggi bisa membangun suasana kompetitif yang sehat serta menumbuhkan rasa kebersamaan dalam penguasaan Al-Qur'an. Namun, jika lingkungan sosial justru dipenuhi dengan pengaruh negatif atau aktivitas yang mengalihkan perhatian, hal ini dapat mengganggu fokus belajar dan menurunkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, pembentukan komunitas belajar yang suportif dan lingkungan sosial yang kondusif sangat diperlukan untuk mendukung proses pembelajaran Al-Qur'an secara optimal.

- c. Kebijakan dan Dukungan Institusi Pendidikan

Lembaga pendidikan sebagai penyelenggara pembelajaran Al-Qur'an memegang peranan strategis dalam menentukan kualitas mutu pembelajaran. Kebijakan institusi mencakup penetapan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan peserta didik, standar operasional pengajaran, dan tata kelola sumber daya manusia seperti pelatihan guru yang terus menerus agar mereka profesional dan kompeten. Dukungan manajemen sekolah atau lembaga yang konsisten dalam penyediaan waktu belajar yang cukup, pengadaan bahan ajar, dan fasilitas pendukung akan menciptakan suasana belajar yang terarah dan terorganisir.

Ketika pimpinan lembaga memberikan perhatian serius dan memprioritaskan pembelajaran Al-Qur'an, guru dan peserta didik akan merasa lebih termotivasi dan mendapat dukungan maksimal dalam menjalankan proses pembelajaran. Sebaliknya, kurangnya komitmen dan kebijakan yang tidak mendukung, seperti minimnya alokasi waktu belajar atau tidak adanya pelatihan bagi pengajar, dapat menimbulkan hambatan yang mengurangi efektivitas pembelajaran. Oleh sebab itu, kebijakan yang jelas, sistematis, dan bersinergi dengan kebutuhan peserta didik sangat menentukan keberhasilan pembelajaran Al-Qur'an.

- d. Fasilitas dan Sarana Penunjang Pembelajaran

Fasilitas pembelajaran merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan efektivitas proses belajar mengajar Al-Qur'an. Ruang kelas yang memadai dengan pencahayaan yang baik, ventilasi yang cukup, serta kebersihan dan ketenangan suasana sangat membantu peserta didik dalam berkonsentrasi. Selain itu, ketersediaan alat peraga seperti mushaf Al-Qur'an yang berkualitas, bahan bacaan pendukung, serta teknologi pembelajaran seperti aplikasi digital dan audio Al-Qur'an

semakin mempermudah proses pengajaran dan memberikan variasi metode belajar yang menarik.²⁶

Ketika fasilitas ini lengkap dan layak, pengajar dapat menggunakan berbagai metode pembelajaran yang interaktif dan inovatif, sementara peserta didik merasa nyaman dan termotivasi untuk belajar lebih giat. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dapat menjadi kendala serius yang menghambat kelancaran pembelajaran, seperti ruang belajar yang sempit, alat bantu yang kurang, atau teknologi yang tidak memadai sehingga pembelajaran menjadi monoton dan membosankan. Oleh karena itu, investasi pada fasilitas pembelajaran yang memadai menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran Al-Qur'an.

e. Pengaruh Kebijakan Pemerintah dan Regulasi Pendidikan

Kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan agama secara khusus mengatur standar, kurikulum, dan kualifikasi tenaga pendidik yang wajib dipenuhi oleh lembaga pendidikan. Regulasi ini memberikan pedoman yang jelas bagi penyelenggara pendidikan Al-Qur'an untuk menerapkan sistem pembelajaran yang terstandarisasi dan berkualitas. Pemerintah juga berperan dalam memberikan bantuan atau subsidi pendidikan serta pengawasan pelaksanaan pembelajaran yang efektif.

Kebijakan yang tegas dan implementasi regulasi yang konsisten akan memberikan kepastian hukum dan dukungan sistemik bagi lembaga pendidikan untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun, jika regulasi kurang jelas, tidak ditegakkan dengan baik, atau terjadi tumpang tindih kebijakan, hal ini dapat menciptakan ketidakpastian dan kelemahan dalam pelaksanaan program pembelajaran Al-Qur'an. Oleh karena itu, sinergi antara pemerintah dan lembaga pendidikan sangat diperlukan untuk menjamin mutu dan keberlanjutan pembelajaran Al-Qur'an.

Kualitas pembelajaran Al-Qur'an sangat dipengaruhi oleh kombinasi dari faktor internal yang berasal dari dalam diri peserta didik, pengajar, dan pengelola, serta faktor eksternal yang berasal dari lingkungan luar. Faktor internal seperti motivasi yang tinggi, kesiapan mental dan fisik, kompetensi pengajar, metode pembelajaran yang sesuai, manajemen yang efektif, dan fasilitas pendukung yang memadai menjadi fondasi utama keberhasilan proses belajar. Sementara itu, faktor eksternal seperti dukungan keluarga dan lingkungan sosial yang positif, kebijakan serta dukungan institusi pendidikan, ketersediaan

²⁶ Abdulloh Hanif, dan Risma Firda Diana. "Peningkatan Sarana dan Metode Pembelajaran Al-Qur'an di TPQ Al-Wardah Desa Wanar Kabupaten Lamongan," dalam *Jurnal Pengabdian Masyarakat: BAKTI KITA*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2023, hal. 52.

fasilitas yang layak, dan regulasi pemerintah yang jelas serta konsisten juga berperan penting dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan mendukung tercapainya hasil yang optimal. Sinergi antara faktor internal dan eksternal ini harus dikelola secara harmonis agar proses pembelajaran berjalan lancar, efektif, dan berkelanjutan sehingga peserta didik tidak hanya mampu menguasai bacaan Al-Qur'an secara teknis, tetapi juga memahami dan mengamalkan nilai-nilai Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, peningkatan mutu pembelajaran Al-Qur'an tidak hanya bergantung pada upaya individual, tetapi juga pada kondisi lingkungan dan kebijakan yang menyertainya secara menyeluruh.

E. Strategi Peningkatan Mutu Pembelajaran Al-Qur'an

Untuk meningkatkan mutu pembelajaran Al-Qur'an secara menyeluruh, diperlukan strategi yang sistematis dan berkelanjutan. Strategi tersebut mencakup lima tahapan utama: perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, tindak lanjut, serta supervisi dan evaluasi berkelanjutan. Berikut ini uraian lengkap dan mendalam dari masing-masing tahapan:²⁷

1. Perencanaan yang Terstruktur

Perencanaan merupakan pondasi awal dalam proses peningkatan mutu pembelajaran. Pada tahap ini, dilakukan *need assessment* atau penilaian kebutuhan sebagai langkah awal untuk mengidentifikasi kondisi peserta didik, kemampuan guru, fasilitas yang tersedia, dan hambatan yang mungkin terjadi dalam proses pembelajaran. Penilaian kebutuhan ini penting untuk merumuskan strategi yang tepat dan sesuai dengan konteks lapangan.

Selanjutnya, dilakukan pengembangan struktur organisasi pembelajaran Al-Qur'an. Struktur ini terdiri dari berbagai komponen yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, seperti manajer Qur'an yang bertugas mengatur keseluruhan program, serta guru-guru pengampu yang telah melalui seleksi berdasarkan kompetensinya di bidang tahsin dan tahfidz. Struktur organisasi ini menciptakan sistem kerja yang tertata dan memungkinkan kontrol yang lebih baik terhadap jalannya proses pembelajaran.

Selain itu, perencanaan juga mencakup penyusunan materi pembelajaran. Materi disusun berdasarkan kurikulum internal yang telah dirancang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik. Penyusunan materi ini mempertimbangkan aspek tingkat kemampuan, target hafalan, pemahaman kandungan ayat, dan

²⁷ Ali Makinudin, "Strategi Peningkatan Mutu Pembelajaran Al-qur'an di Sekolah Menengah Kejuruan An nur Bululawang Malang," ... hal. 25.

pendekatan pengajaran yang relevan. Perencanaan ini menjadi panduan utama dalam menjalankan proses pembelajaran yang terarah dan terukur.

2. Pelaksanaan yang Efektif

Tahap pelaksanaan merupakan saat di mana seluruh rencana dijalankan. Di tahap ini, pendekatan metodologis yang digunakan sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran Al-Qur'an. Metode pembelajaran yang digunakan disesuaikan dengan kemampuan awal peserta didik. Bagi peserta didik pemula, digunakan metode yang lebih mendasar dan mudah dicerna, seperti metode Yusuf Mansur yang menekankan pada pengulangan bacaan sederhana, pendekatan bertahap, dan penguatan motivasi spiritual. Sementara itu, bagi peserta didik yang lebih mahir, digunakan metode setoran hafalan yang mengharuskan peserta didik menyetorkan hafalannya secara rutin kepada guru pembimbing.

Pelaksanaan juga melibatkan strategi pengelompokan peserta didik berdasarkan tingkat kemampuan mereka. Pengelompokan ini memungkinkan pendekatan pengajaran yang lebih personal dan efektif, karena peserta didik dalam satu kelompok memiliki kebutuhan dan tingkat perkembangan yang relatif sama. Hal ini juga mempermudah guru dalam menyusun strategi pengajaran, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif dan menyenangkan.

3. Evaluasi Rutin dan Terukur

Evaluasi merupakan bagian penting dari proses pembelajaran, karena memberikan gambaran nyata tentang capaian peserta didik serta efektivitas pengajaran yang dilakukan. Evaluasi dilaksanakan secara berkala, minimal setiap bulan, untuk mengukur perkembangan hafalan, kelancaran membaca, serta pemahaman terhadap makna Al-Qur'an. Proses evaluasi dilakukan melalui uji hafalan, uji bacaan, atau observasi langsung dalam sesi belajar.

Setiap guru diwajibkan untuk menyusun laporan dan mempresentasikan hasil capaian peserta didik yang mereka bimbing. Presentasi ini dilakukan di hadapan tim manajemen atau koordinator, agar proses pembelajaran dapat dimonitor secara objektif. Evaluasi ini juga menjadi dasar untuk merancang program perbaikan bagi peserta didik yang mengalami hambatan, serta untuk memberikan penghargaan bagi mereka yang menunjukkan kemajuan signifikan. Dengan demikian, proses evaluasi tidak hanya menjadi alat kontrol, tetapi juga menjadi pendorong semangat bagi semua pihak yang terlibat.

4. Tindak Lanjut yang Terarah

Setelah evaluasi dilakukan, tindak lanjut menjadi langkah penting yang tidak boleh diabaikan. Salah satu bentuk tindak lanjut adalah rekrutmen koordinator atau pendamping lapangan yang bertugas membantu manajer Qur'an dalam mengawasi pelaksanaan kegiatan pembelajaran secara langsung. Koordinator ini juga menjadi penghubung antara peserta didik dan pengelola program jika terdapat keluhan, hambatan, atau saran perbaikan.²⁸

Pemberian motivasi kepada peserta didik juga menjadi bagian penting dalam tindak lanjut. Motivasi ini diberikan dalam dua bentuk: spiritual dan material. Motivasi spiritual diberikan dengan cara menguatkan pemahaman tentang keutamaan menghafal Al-Qur'an, pahala yang dijanjikan, dan keberkahan ilmu. Sedangkan motivasi material bisa berupa hadiah, sertifikat, atau fasilitas tambahan bagi peserta didik yang menunjukkan komitmen dan kemajuan dalam belajar.

Selain itu, tindak lanjut juga mencakup upaya peningkatan sarana dan prasarana. Fasilitas seperti ruang belajar yang nyaman, tempat tinggal yang mendukung kegiatan tahfidz, serta perlengkapan belajar yang memadai akan menciptakan suasana belajar yang optimal. Peningkatan kualitas fasilitas merupakan investasi jangka panjang dalam menjamin mutu pembelajaran Al-Qur'an.

5. Supervisi dan Evaluasi Berkelanjutan

Langkah terakhir dalam strategi peningkatan mutu adalah supervisi dan evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan. Supervisi dilaksanakan setiap hari oleh manajer Qur'an yang bertugas memastikan bahwa proses belajar mengajar berlangsung sesuai dengan rencana. Pengawasan ini mencakup kehadiran guru dan peserta didik, pelaksanaan jadwal pembelajaran, serta interaksi di dalam kelas atau halaqah.²⁹

Tidak hanya pengawasan satu arah, dalam proses ini juga dilakukan evaluasi terbuka melalui forum diskusi yang melibatkan peserta didik dan guru. Forum ini menjadi wadah untuk menyampaikan aspirasi, berbagi pengalaman, serta mencari solusi bersama atas tantangan yang dihadapi selama proses belajar. Melalui forum ini, pengelola program bisa mendapatkan masukan langsung

²⁸ Feti Iin Parlina, Jumira Warlizasusi, dan Ifnaldi Ifnaldi, "Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Madrasah Di MI 04 Rejang Lebong," dalam *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, Vol. 6 No. 4 Tahun 2022, hal. 1291.

²⁹ E. Junaidi Sastradiharja, "Supervisi Pembelajaran Berbasis al-Qur'an," dalam *Mumtaz: Jurnal Studi Al-Quran dan Keislaman*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2017, hal. 51.

dari peserta didik, sehingga pembaruan dan penyempurnaan metode dapat dilakukan secara responsif dan partisipatif.

Supervisi dan evaluasi berkelanjutan menjamin adanya perbaikan yang terus-menerus dalam sistem pembelajaran, serta membangun budaya kualitas yang tinggi dalam pengajaran Al-Qur'an.

Strategi peningkatan mutu pembelajaran Al-Qur'an harus dilakukan secara menyeluruh melalui perencanaan yang matang, pelaksanaan yang efektif, evaluasi yang rutin, tindak lanjut yang terarah, serta supervisi dan evaluasi berkelanjutan. Setiap tahapan memiliki peran penting dalam membangun sistem pembelajaran yang terstruktur dan berorientasi pada hasil. Perencanaan awal memastikan kesiapan sumber daya dan arah program. Pelaksanaan menekankan pada metode yang adaptif terhadap kemampuan peserta didik. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk memantau capaian dan menentukan langkah korektif. Tindak lanjut membantu menyelesaikan kendala lapangan dan menjaga motivasi peserta didik. Sedangkan supervisi dan evaluasi berkelanjutan menjamin adanya perbaikan sistem secara konsisten.

Pendapat lain mengenai strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran Al-Qur'an:

Strategi peningkatan kualitas mutu pembelajaran Al-Qur'an dapat diterapkan melalui berbagai pendekatan yang beragam. Namun, agar hasil yang diperoleh lebih optimal, diperlukan strategi yang lebih khusus dan terfokus, disesuaikan dengan karakteristik peserta didik serta konteks pembelajaran yang ada. Oleh karena itu, dalam pembahasan berikut, akan dijelaskan berbagai strategi peningkatan mutu pembelajaran Al-Qur'an secara lebih spesifik dan mendalam. Strategi-strategi ini dirancang untuk menjadi panduan praktis dan aplikatif dalam proses pembelajaran, sehingga dapat meningkatkan efektivitas serta kualitas hasil belajar secara signifikan.

1. Penerapan Metode Pembelajaran Variatif

Agar proses pembelajaran Al-Qur'an berjalan efektif dan tidak monoton, perlu diterapkan berbagai metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik. Metode seperti tilawah yang mengutamakan pembacaan Al-Qur'an secara tartil, metode tartil itu sendiri yang menekankan ketelitian dan keindahan bacaan, serta pembelajaran tajwid yang fokus pada aturan membaca yang benar, harus diintegrasikan dalam proses belajar. Misalnya, metode tilawah dapat dilakukan dalam kelompok agar peserta didik dapat saling memberikan motivasi dan koreksi. Sementara itu, pembelajaran tajwid bisa disampaikan dengan teknik interaktif, seperti permainan atau kuis, agar lebih menarik dan menstimulasi peserta didik untuk aktif belajar. Dengan menggunakan metode yang

variatif ini, peserta didik tidak mudah bosan dan lebih mudah memahami materi pembelajaran dengan mendalam.³⁰

2. Penguatan Kompetensi Guru

Guru atau pengajar Al-Qur'an memegang peranan penting dalam keberhasilan pembelajaran. Oleh sebab itu, penguatan kompetensi guru menjadi hal utama yang harus diperhatikan. Guru perlu mendapatkan pelatihan dan workshop secara berkala untuk memperbarui wawasan dan keterampilan dalam mengajar Al-Qur'an. Pelatihan ini mencakup penguasaan ilmu tajwid, tahsin, serta teknik pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan perkembangan peserta didik. Selain itu, guru juga harus terus memperdalam pemahaman tentang tafsir dan fiqh bacaan Al-Qur'an agar mampu menjawab pertanyaan peserta didik dengan tepat dan menyeluruh. Guru yang profesional dan kompeten akan mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, memotivasi, dan mampu membantu peserta didik mencapai hasil belajar yang maksimal.

3. Pemanfaatan Media dan Teknologi

Di era digital saat ini, penggunaan media dan teknologi dalam pembelajaran Al-Qur'an menjadi sangat penting. Media audio berupa rekaman bacaan qari yang fasih dapat dimanfaatkan untuk melatih pendengaran dan pengucapan yang benar. Video tutorial tentang teknik membaca tajwid secara visual juga sangat membantu peserta didik dalam memahami cara membaca dengan tepat. Selain itu, aplikasi digital dan platform pembelajaran online memungkinkan peserta didik belajar secara fleksibel, baik di rumah maupun di luar jam pelajaran formal. Penggunaan teknologi ini tidak hanya memperkaya sumber belajar, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi belajar karena peserta didik biasanya lebih tertarik dengan media digital yang interaktif dan mudah diakses.³¹

4. Pendekatan Individual dan Diferensiasi

Setiap peserta didik memiliki tingkat kemampuan, gaya belajar, dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu, pendekatan pembelajaran harus disesuaikan secara individual agar efektif. Guru perlu melakukan asesmen awal untuk mengetahui kemampuan dasar peserta didik, lalu menyesuaikan metode dan materi yang diberikan sesuai dengan tingkat perkembangan masing-masing. Misalnya,

³⁰ Nuraiha, "Pelaksanaan metode pengajaran variatif Pada pembelajaran Al Quran MAN 1 Tanjung jabung timur Kabupaten tanjab timur," dalam *Jurnal Literasiologi*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2020, hal. 54.

³¹ Ummi Syarifah Auliyah, "Pemanfaatan Media Berbasis Informasi Teknologi Dalam Pelajaran Al-Qur'an Hadits di MTS N 1 Padangsidimpunan." *Disertasi*. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpunan, 2024, hal. 19.

peserta didik yang baru mulai belajar Al-Qur'an memerlukan metode yang sederhana dan bertahap, sementara peserta didik yang sudah mahir dapat diberikan materi yang lebih menantang seperti hafalan ayat-ayat panjang. Dengan pendekatan ini, setiap peserta didik dapat belajar dengan nyaman dan optimal, tanpa merasa terbebani atau tertinggal.

5. Menciptakan Lingkungan Belajar yang Mendukung

Lingkungan belajar yang kondusif sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pembelajaran Al-Qur'an. Ruang belajar harus nyaman, tenang, memiliki pencahayaan yang baik, dan fasilitas yang memadai seperti mushaf, Al-Qur'an elektronik, serta alat tulis yang dibutuhkan. Selain itu, dukungan dari keluarga dan masyarakat juga sangat penting. Orang tua dan komunitas dapat membantu menciptakan suasana yang positif dengan memberikan motivasi, menyediakan waktu khusus di rumah untuk belajar, dan mengawasi kebiasaan membaca Al-Qur'an. Lingkungan yang mendukung ini membantu peserta didik fokus dan merasa nyaman sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif.

6. Monitoring dan Evaluasi Berkala

Melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin adalah langkah penting untuk mengetahui kemajuan belajar peserta didik dan efektivitas metode yang digunakan. Evaluasi dapat berupa tes bacaan, hafalan, maupun pemahaman makna ayat-ayat Al-Qur'an. Hasil evaluasi harus dicatat dan dianalisis untuk mengidentifikasi aspek yang sudah baik dan yang perlu ditingkatkan. Guru juga harus memberikan umpan balik yang konstruktif dan memotivasi agar peserta didik terdorong untuk memperbaiki diri. Monitoring berkala ini membantu guru dan pengelola program melakukan penyesuaian strategi pembelajaran agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal.³²

7. Penguatan Motivasi dan Pembinaan Karakter

Pembelajaran Al-Qur'an tidak hanya bertujuan pada kemampuan membaca dan menghafal, tetapi juga menanamkan nilai-nilai spiritual dan karakter mulia. Guru harus mampu menguatkan motivasi peserta didik dengan mengingatkan keutamaan membaca Al-Qur'an serta pahala yang dijanjikan. Pemberian penghargaan dan apresiasi atas prestasi belajar juga dapat meningkatkan semangat dan rasa percaya diri peserta didik. Selain itu, pembinaan karakter seperti disiplin, kesabaran, dan kejujuran perlu diintegrasikan dalam pembelajaran

³² Andra Alfitra, dan Lili Tanti, "Sistem Informasi Monitoring Dan Evaluasi Program Tahsin Dan Tahfidz Al-Qur'an Berbasis Web," dalam *Jurnal Rekayasa Sistem (JUREKSI)*, Vol. 2 No. 3 Tahun 2024, hal. 1730.

agar peserta didik tidak hanya cerdas secara akademik tetapi juga memiliki akhlak yang baik sesuai dengan tuntunan Al-Qur'an.

8. Kolaborasi dengan Orang Tua dan Masyarakat

Keberhasilan pembelajaran Al-Qur'an sangat dipengaruhi oleh keterlibatan orang tua dan masyarakat sekitar. Sinergi antara guru, orang tua, dan komunitas perlu dibangun dengan baik melalui pertemuan rutin, pembinaan di rumah, dan pengawasan kebiasaan membaca Al-Qur'an. Komunitas juga dapat berperan dengan menyediakan fasilitas pendukung dan kegiatan keagamaan yang memperkuat motivasi belajar peserta didik. Dengan kerja sama yang erat, pembelajaran Al-Qur'an tidak hanya terjadi di sekolah, tetapi menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari peserta didik.

9. Pengembangan Kurikulum dan Silabus yang Relevan

Kurikulum pembelajaran Al-Qur'an harus disusun secara sistematis, komprehensif, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik serta perkembangan zaman. Kurikulum mencakup aspek bacaan, tajwid, hafalan, dan pemahaman isi serta tafsir Al-Qur'an. Silabus yang jelas dan terstruktur akan memudahkan guru dalam melaksanakan pembelajaran secara bertahap dan terarah. Selain itu, kurikulum perlu fleksibel agar dapat menyesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan kemajuan teknologi pembelajaran terbaru, sehingga pembelajaran dapat berjalan optimal dan hasilnya maksimal.

10. Pemberian Penghargaan dan Pengakuan

Memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi belajar peserta didik merupakan cara efektif untuk memotivasi mereka agar tetap konsisten dan bersemangat. Penghargaan dapat berupa sertifikat, hadiah, atau apresiasi publik dalam acara sekolah maupun komunitas. Pengakuan semacam ini membangun rasa bangga dan memacu peserta didik untuk terus meningkatkan kemampuan mereka. Selain itu, penghargaan juga menciptakan budaya belajar yang positif dan kompetitif secara sehat di lingkungan pembelajaran Al-Qur'an.³³

Peningkatan mutu pembelajaran Al-Qur'an memerlukan pendekatan yang menyeluruh dan terintegrasi, meliputi metode pembelajaran yang variatif, peningkatan kompetensi guru, pemanfaatan teknologi, serta perhatian pada kebutuhan individu peserta didik. Lingkungan belajar yang kondusif, evaluasi berkala, serta motivasi dan pembinaan karakter juga menjadi faktor penting dalam mencapai hasil yang optimal. Selain itu, kolaborasi antara sekolah, orang tua, dan masyarakat serta pengembangan

³³ M. Nakib Hasyim Nakib, *et. al.*, "Strategi Meningkatkan Minat Belajar Al-Qur'an Pada Anak Dengan Metode Qur'ani Sidogiri Di Madrasah Darus Salam Dringu Probolinggo," dalam *DEVELOPMENT: Journal of Community Engagement*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2024, hal. 11.

kurikulum yang relevan turut mendukung keberhasilan pembelajaran. Pemberian penghargaan sebagai bentuk apresiasi dapat semakin memacu semangat belajar peserta didik sehingga tercipta kualitas pembelajaran Al-Qur'an yang lebih baik dan berkelanjutan.

F. Pengertian Pembelajaran Al-Qur'an

Belajar dan pembelajaran adalah dua konsep yang memiliki hubungan erat. Belajar berfokus pada peran peserta didik, sementara pembelajaran lebih menekankan peran pendidik. Keduanya dapat berlangsung secara terpisah maupun terpadu, tergantung pada situasi saat proses tersebut terjadi.³⁴

Aminuddin Rasyad menjelaskan bahwa pembelajaran merupakan suatu proses yang disusun secara sistematis dan terencana, dengan tujuan untuk mendorong seseorang agar melakukan aktivitas belajar. Proses ini berjalan sesuai dengan rencana pengajaran yang telah diprogramkan sebelumnya, sehingga diharapkan dapat menghasilkan perubahan perilaku dan peningkatan pemahaman pada diri peserta didik.³⁵

Menurut Oemar Hamalik, pembelajaran adalah suatu kombinasi yang terorganisir yang melibatkan unsur-unsur manusia, bahan, fasilitas, peralatan, serta prosedur, yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif.³⁶

Pembelajaran adalah suatu proses yang terencana dan tersusun secara sistematis, yang melibatkan peran aktif dari pendidik maupun peserta didik. Proses ini mencakup berbagai unsur penting seperti manusia, bahan ajar, fasilitas, peralatan, dan prosedur yang saling berinteraksi untuk mendukung tercapainya tujuan pembelajaran. Melalui pembelajaran, peserta didik didorong untuk melakukan aktivitas belajar yang dapat menghasilkan perubahan perilaku serta peningkatan pemahaman secara efektif dan menyeluruh sesuai dengan rencana pengajaran yang telah diprogramkan. Dengan demikian, pembelajaran bukan hanya sekadar transfer pengetahuan, tetapi juga sebuah kombinasi terpadu yang memastikan proses belajar berlangsung secara optimal dan tujuan pendidikan dapat tercapai.

Al-Qur'an secara bahasa berarti "bacaan" dan berasal dari bahasa Arab. Kata ini merupakan bentuk kata benda abstrak (masdar) dari kata

³⁴ Muh Sain Hanafy, "Konsep belajar dan pembelajaran," dalam *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol. 17 No. 1 Tahun 2014, hal. 66.

³⁵ Aminuddin Rasyad, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Uhamka Press, 2003, hal. 14.

³⁶ Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi aksara, 1999, hal. 57.

kerja *قَرَأَ* (qara'a) yang berarti membaca, dengan bentuk-bentuk lain seperti *يَقْرَأُ* (yaqrau) dan *قُرْآنًا* (quranan).³⁷

Menurut kesepakatan para ulama, Al-Qur'an diartikan sebagai firman Allah yang berbentuk mukjizat dan diturunkan kepada Nabi Muhammad Saw. sebagai nabi terakhir. Al-Qur'an disampaikan melalui perantara Malaikat Jibril, tertulis dalam mushaf, dan disampaikan secara mutawatir kepada umat Islam. Membaca Al-Qur'an merupakan bentuk ibadah yang dimulai dengan surat Al-Fatihah dan diakhiri dengan surat An-Nas.³⁸

Al-Qur'an merupakan sumber utama dan satu-satunya dari segala jenis ilmu yang nantinya akan melahirkan kebaikan serta membawa kesejahteraan bagi seluruh umat Islam. Selain berfungsi sebagai pedoman hidup, Al-Qur'an juga menjadi sarana penting untuk bermunajat dan berkomunikasi dengan Allah SWT. Kegiatan berinteraksi dengan Al-Qur'an dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti membaca, mempelajari, dan mengajarkannya kepada orang lain. Bahkan bagi mereka yang hanya mendengarkan bacaan Al-Qur'an, hal tersebut juga memiliki nilai ibadah yang sangat besar dalam agama Islam. Dengan demikian, Al-Qur'an memegang peranan vital tidak hanya sebagai sumber ilmu, tetapi juga sebagai media spiritual dalam kehidupan umat Muslim.

Pembelajaran Al-Qur'an merupakan proses yang terencana dan sistematis, melibatkan interaksi antara pendidik dan peserta didik dengan berbagai unsur pendukung seperti bahan ajar, fasilitas, dan prosedur yang saling terkait untuk mencapai tujuan pendidikan Al-Qur'an secara efektif. Proses ini bertujuan menumbuhkan aktivitas belajar dan pemahaman, sekaligus mengarahkan pada perubahan perilaku positif sesuai dengan nilai-nilai Al-Qur'an. Sebagai wahyu Allah yang menjadi sumber ilmu dan pedoman hidup umat Islam, Al-Qur'an juga berfungsi sebagai sarana ibadah dan komunikasi spiritual dengan Allah SWT. Oleh karena itu, pembelajaran Al-Qur'an meliputi aspek pengetahuan sekaligus pengamalan nilai-nilai keagamaan secara menyeluruh.

Pembelajaran Al-Qur'an memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari jenis pembelajaran lainnya. Sebagai proses yang menyangkut wahyu Ilahi, pembelajaran ini tidak hanya menekankan pada penguasaan materi secara akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan pengamalan nilai-nilai spiritual. Dalam pelaksanaannya,

³⁷ Muhammad Yasir. dan Ade Jamaruddin. *Studi Al-Quran*, Riau: Asa Riau, 2016, hal. 1.

³⁸ Mawardi Abdillah, *Ulumul Qur'an*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011, hal. 4

terdapat beberapa karakteristik yang menonjol dan menjadi ciri khas utama pembelajaran Al-Qur'an, antara lain:³⁹

1. Bersifat Bertahap dan Berjenjang

Pembelajaran Al-Qur'an dilaksanakan secara bertahap dan berjenjang, artinya peserta didik harus melalui proses pembelajaran secara urut dari dasar hingga tingkat lanjut. Proses ini diawali dengan pengenalan huruf hijaiyah, kemudian membaca rangkaian huruf, memahami tajwid dasar, hingga mencapai kemampuan membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar. Setiap tahap harus dikuasai terlebih dahulu sebelum peserta didik diizinkan melanjutkan ke tahap berikutnya. Misalnya, apabila belum mampu membedakan huruf-huruf hijaiyah atau belum lancar membaca, maka mereka belum diperbolehkan mempelajari hukum bacaan atau tajwid lanjutan. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan pondasi kemampuan yang kokoh agar tidak terjadi kesalahan yang berkelanjutan dalam proses pembelajaran Al-Qur'an.

2. Pendampingan Intens dan Personal

Dalam pembelajaran Al-Qur'an, pendampingan dari pengajar dilakukan secara intens dan bersifat personal. Setiap peserta didik dipantau perkembangan belajarnya secara langsung, baik dalam hal bacaan, hafalan, maupun pemahaman. Pengajar tidak hanya berperan menyampaikan materi, tetapi juga memastikan bahwa setiap peserta benar-benar memahami dan mampu mempraktikkan apa yang telah diajarkan sebelum melanjutkan ke materi selanjutnya. Pendampingan ini mencerminkan tanggung jawab moral dan spiritual pengajar dalam mendampingi peserta didik menuju pemahaman Al-Qur'an yang benar. Proses ini membutuhkan kesabaran, ketelitian, dan konsistensi dari pengajar agar kualitas hasil belajar dapat terjaga.

3. Menggunakan Metode Hafalan Talaqqi

Salah satu metode utama yang digunakan dalam pembelajaran Al-Qur'an adalah metode talaqqi. Dalam metode ini, pengajar membaca terlebih dahulu ayat-ayat Al-Qur'an yang akan dihafalkan, kemudian peserta didik menirukan bacaan tersebut secara langsung. Proses ini bisa dilakukan secara kolosal (bersama-sama) atau individu. Metode talaqqi memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk menyimak secara cermat dan mengulang bacaan dengan pelafalan yang tepat. Selain itu, metode ini juga memperkuat hafalan melalui pengulangan dan pendengaran, serta menjaga kesinambungan tradisi pembelajaran Al-Qur'an secara lisan dari generasi ke generasi. Hubungan antara

³⁹ Farizal MS, dan Ahmad Faris Alhaq, "Karakteristik Pembelajaran Al-Qur'an Melalui Pola Tahsin, Tilawah, dan Tahfidz di SMP Integral Hidayatullah Depok, Jawa Barat," dalam *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 3 No. 10 Tahun 2024, hal. 274.

guru dan peserta didik dalam metode ini sangat erat karena berlangsung dengan interaksi langsung yang penuh nilai adab dan keteladanan.⁴⁰

4. Menekankan pada Praktik Rutin

Karakteristik penting lainnya dari pembelajaran Al-Qur'an adalah penekanan pada praktik yang dilakukan secara rutin. Dalam pembelajaran tahsin misalnya, peserta didik diajak untuk terus melatih pelafalan huruf, makharijul huruf, dan hukum tajwid melalui pembacaan berulang. Fokus utamanya bukan pada teori, melainkan pada penguasaan keterampilan membaca yang benar. Bahkan, materi-materi teori tajwid seringkali ditunda hingga peserta didik benar-benar mampu membaca secara lancar dan fasih. Praktik yang dilakukan secara berkala dan disiplin ini membantu memperkuat kemampuan peserta didik, sekaligus menanamkan kebiasaan membaca Al-Qur'an secara baik sebagai bagian dari rutinitas harian mereka.

5. Pendekatan yang Ketat dan Tegas

Pembelajaran Al-Qur'an juga ditandai dengan pendekatan yang ketat dan tegas dalam penilaian keberhasilan peserta didik. Artinya, peserta didik tidak diperbolehkan berpindah ke pelajaran baru sebelum benar-benar menguasai materi sebelumnya. Pengajar harus tegas dalam membetulkan kesalahan bacaan atau pelafalan, dan tidak memberikan toleransi terhadap kekeliruan yang berulang. Ketegasan ini bukan bentuk kekerasan, melainkan bentuk komitmen untuk menjaga keakuratan bacaan dan keutuhan nilai-nilai Al-Qur'an. Dengan pendekatan ini, peserta didik dibiasakan untuk disiplin, bertanggung jawab terhadap proses belajarnya, dan menghargai pentingnya kualitas dalam membaca serta menghafal Al-Qur'an.

Karakteristik pembelajaran Al-Qur'an mencerminkan pendekatan yang sistematis, mendalam, dan penuh tanggung jawab. Dengan menerapkan prinsip bertahap dan berjenjang, proses pembelajaran diarahkan untuk membangun fondasi yang kuat sejak awal. Pendampingan intens dari pengajar memastikan bahwa setiap peserta didik memperoleh bimbingan yang sesuai dengan kebutuhannya, sementara metode talaqqi menghadirkan tradisi belajar yang berakar kuat dalam budaya Islam. Penekanan pada praktik rutin menjadikan pembelajaran lebih aplikatif dan membentuk kebiasaan membaca Al-Qur'an yang baik, sedangkan pendekatan yang ketat dan tegas menjaga kualitas serta disiplin dalam

⁴⁰ Indah Nur Amaliah, Enoch Nuroh, dan M. Imam Pamungkas, "Pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an Dengan Metode Talaqqi (Studi Kasus Di Madrasah Ibtidaiyah Asih Putera Kota Cimahi)," dalam *Prosiding Pendidikan Agama Islam ISSN 2460*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2018, hal. 6413.

penguasaan materi. Secara keseluruhan, karakteristik ini membentuk suatu model pembelajaran Al-Qur'an yang tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga memperhatikan dimensi spiritual dan pembentukan karakter.

Pembelajaran menurut Al-Qur'an adalah sebuah proses yang mengajak manusia untuk menggunakan akal dan kemampuan berpikirnya secara aktif dalam memahami kehidupan dan alam semesta. Al-Qur'an menekankan pentingnya refleksi, pengamatan, dan penalaran sebagai bagian dari cara belajar yang benar.⁴¹ Tidak sekadar menerima informasi secara pasif, pembelajaran menurut Al-Qur'an mendorong setiap individu untuk mempertanyakan, merenungkan, dan mengkaji berbagai fenomena di sekitarnya sebagai tanda-tanda kebesaran Allah. Dengan demikian, pembelajaran menjadi sarana untuk menggali ilmu pengetahuan yang lebih dalam, memperkuat iman, dan membentuk karakter yang bijaksana. Al-Qur'an mengingatkan bahwa penggunaan akal adalah kunci untuk mencapai pemahaman yang utuh dan bermakna dalam setiap aspek kehidupan.

Sebagaimana Allah berfirman dalam Surah Al-'Alaq ayat 1 hingga 5, yang memerintahkan manusia untuk membaca dengan menyebut nama Tuhan yang menciptakan, Dia yang mengajarkan manusia dengan perantaraan kalam dan memberikan ilmu yang sebelumnya tidak diketahui. Ayat ini menegaskan betapa pentingnya proses pembelajaran dan penggunaan akal dalam memperoleh pengetahuan, bukan hanya sekadar menerima tanpa berpikir.

(١) اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ

(٢) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ

(٣) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ

(٤) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ

(٥) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajar manusia apa yang tidak diketahuinya.

(QS. Al-'Alaq/ 96: 1-5).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa kata *Iqra'* (اقرأ) yang artinya "Bacalah" bukan hanya sekadar membaca huruf

⁴¹ Hikmat Kamal, "Model Pembelajaran Pendidikan Menurut Al-Qur'an," dalam *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran Dan Pencerahan*, Vol. 15 No. 2 Tahun 2019, hal. 31.

atau teks, tetapi mengandung ajakan untuk memulai proses belajar yang meliputi pemahaman, pengkajian, dan penemuan ilmu. Perintah ini ditujukan sebagai langkah awal manusia untuk mengenal Tuhan dan ciptaan-Nya. Selanjutnya, “dengan menyebut nama Tuhanmu yang menciptakan” menegaskan bahwa setiap proses belajar harus diawali dengan kesadaran akan sumber ilmu yang sejati, yaitu Allah SWT.

Kata *‘Alaq* (العلق) yang diterjemahkan sebagai “segumpal darah” atau “segumpal darah yang melekat” melambangkan asal-usul manusia yang sederhana, namun dengan kekuasaan Allah. Ini mengajak manusia untuk merenung dan bersyukur atas penciptaannya.

Allah menyebutkan bahwa Dia mengajarkan manusia dengan *al-qalam* (القلم), yaitu alat tulis sebagai simbol dari komunikasi dan penyebaran ilmu pengetahuan. Dengan alat ini, manusia diberi kemampuan untuk menyimpan dan menyebarkan ilmu sehingga tidak hilang.⁴²

Surah Al-‘Alaq ayat 1 sampai 5 sangat berkaitan dengan konsep pembelajaran dalam Islam. Ayat-ayat ini merupakan wahyu pertama yang turun kepada Nabi Muhammad dan secara tegas memerintahkan manusia untuk membaca, yang menandai bahwa proses pembelajaran adalah perintah dari Allah yang harus dijalankan dengan sungguh-sungguh sejak awal. Pembelajaran dalam konteks ini bukan hanya sekadar aktivitas duniawi, melainkan juga merupakan ibadah dan tanggung jawab spiritual. Allah menegaskan bahwa belajar harus diawali dengan menyebut nama-Nya sebagai Sang Pencipta, yang mengajarkan manusia dengan perantara tulisan. Hal ini menunjukkan bahwa pembelajaran harus dilakukan dengan kesadaran dan rasa syukur kepada Tuhan, serta menggunakan akal dan alat komunikasi yang tepat.

Ayat tersebut juga mengingatkan bahwa manusia berasal dari sesuatu yang sederhana, sehingga harus terus belajar dan berkembang melalui proses pendidikan dan ilmu pengetahuan agar menjadi makhluk yang lebih baik. Selanjutnya, Allah mengajarkan manusia apa yang sebelumnya tidak diketahuinya, yang mengandung makna bahwa pembelajaran adalah proses mengungkap, menemukan, dan memahami hal-hal baru, bukan sekadar menghafal. Karena ini adalah wahyu pertama, maka pembelajaran yang dimaksud bersifat menyeluruh dan berkelanjutan, mencakup seluruh aspek kehidupan, termasuk berpikir kritis, refleksi, dan peningkatan kualitas spiritual serta intelektual. Dengan demikian, ayat-ayat tersebut menegaskan bahwa pembelajaran dalam Islam harus diawali dengan kesadaran akan Tuhan, menggunakan akal, melibatkan pemahaman dan

⁴² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*, Bandung: Mizan, Vol. 1, 2002, hal. 15.

refleksi, serta terus mengembangkan ilmu yang bermanfaat bagi manusia dan kehidupan.

Pembelajaran menurut Al-Qur'an adalah proses menggunakan akal untuk memahami tanda-tanda kebesaran Allah, yang dimulai dengan menyebut nama-Nya. Pembelajaran ini melibatkan refleksi, manusia sebagai peserta aktif, serta alam sebagai sumber ilmu, sehingga ilmu yang didapat dapat diaplikasikan secara bijaksana. Berikut adalah konsep pembelajaran menurut Al-Qur'an:⁴³

1. Penggunaan Akal dan Berpikir Kritis

Dalam Al-Qur'an, akal merupakan anugerah paling berharga yang diberikan Allah kepada manusia. Pembelajaran yang efektif menurut Al-Qur'an tidak hanya mengandalkan hafalan, melainkan mendorong manusia untuk berpikir kritis dan menggunakan logika dalam memaknai berbagai fenomena. Melalui proses berpikir, manusia diajak untuk mengamati ciptaan Allah, menghubungkan fakta, serta menggali makna di balik setiap kejadian. Contohnya adalah pengulangan kata "lihatlah" dan "renungkanlah" dalam Al-Qur'an yang menekankan pentingnya berpikir mendalam agar ilmu yang didapatkan tidak dangkal dan mudah terlupakan.

2. Allah sebagai Sumber Ilmu dan Pengajar Utama

Semua ilmu berasal dari Allah, yang mengajarkan manusia melalui wahyu dan alam sebagai buku besar yang harus dibaca. Oleh sebab itu, pembelajaran selalu diawali dengan menyebut nama Allah sebagai tanda pengakuan bahwa pengetahuan merupakan karunia-Nya. Hal ini juga mengingatkan bahwa ilmu tidak boleh digunakan secara sembarangan, tetapi harus diiringi dengan rasa tanggung jawab dan niat untuk kebaikan. Dengan demikian, ilmu menjadi ibadah dan sarana mendekatkan diri kepada Allah.

3. Manusia sebagai Peserta Aktif

Dalam Al-Qur'an, manusia tidak hanya sebagai objek pembelajaran, melainkan sebagai subjek yang aktif berperan dalam proses mencari ilmu. Manusia diperintahkan untuk menggunakan seluruh potensi indera dan akalnya mata untuk melihat, telinga untuk mendengar, hati untuk merasakan, dan akal untuk berpikir sebagai instrumen pembelajaran. Sikap aktif ini menuntut keterlibatan penuh, rasa ingin tahu yang tinggi, dan keinginan untuk terus belajar sepanjang hayat. Hal ini menegaskan bahwa pembelajaran adalah proses dinamis yang harus dipelihara dengan motivasi dan kesungguhan.

⁴³ Syukri, "Konsep Pembelajaran Menurut Al-Qur'an," dalam *Ulumuna*, Vol. 15 No. 1 Tahun 2011, hal. 28.

4. Alam dan Makhluk sebagai Sumber Pembelajaran

Al-Qur'an memandang alam sebagai kitab Allah yang penuh dengan tanda-tanda kebesaran-Nya. Pembelajaran tidak hanya terbatas pada kitab atau guru, tetapi juga bisa diperoleh melalui pengamatan dan interaksi dengan alam dan makhluk hidup di sekitar. Melalui proses pengamatan ini, manusia dapat memahami hukum-hukum alam, prinsip kehidupan, dan nilai-nilai moral yang terkandung dalam ciptaan Allah. Dengan demikian, alam menjadi laboratorium nyata yang memperkaya wawasan dan memperkuat keimanan.

5. Pembelajaran Berbasis Refleksi dan Kontemplasi

Al-Qur'an mendorong manusia untuk tidak hanya menerima ilmu secara pasif, tetapi juga melakukan refleksi dan kontemplasi mendalam. Refleksi berarti berpikir ulang tentang apa yang telah dipelajari, menghubungkan ilmu dengan pengalaman hidup, dan menilai manfaat serta implikasinya. Kontemplasi ini membantu manusia menginternalisasi ilmu sehingga menjadi hikmah yang membimbing sikap dan perilaku. Pembelajaran yang hanya berhenti pada hafalan tanpa refleksi cenderung tidak membuahkan hasil yang nyata dalam perubahan karakter dan tindakan.

Pembelajaran menurut Al-Qur'an merupakan proses holistik yang mengintegrasikan penggunaan akal, kesadaran spiritual, dan pengalaman nyata. Allah sebagai sumber ilmu mengajarkan manusia melalui wahyu dan alam, sementara manusia berperan aktif dalam proses pembelajaran dengan mengamati dan merenungkan ciptaan-Nya. Melalui refleksi mendalam, ilmu yang diperoleh tidak hanya menjadi pengetahuan semata, tetapi juga petunjuk hidup yang membawa manfaat bagi diri dan lingkungan. Dengan demikian, pembelajaran menurut Al-Qur'an bukan hanya untuk mengumpulkan informasi, tetapi untuk membentuk pribadi yang bijaksana dan bertakwa.

G. Tujuan Pembelajaran Al-Qur'an

Pembelajaran Al-Qur'an merupakan bagian fundamental dalam pendidikan Islam yang tidak hanya fokus pada kemampuan teknis membaca teks suci, tetapi juga pada pemahaman, penghayatan, dan implementasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari. Tujuan pembelajaran ini sangat penting untuk membentuk generasi yang memiliki pengetahuan agama, spiritualitas, serta karakter yang kuat. Berikut ini penjelasan lebih rinci untuk setiap tujuan pembelajaran Al-Qur'an.⁴⁴

⁴⁴ Ade Abdul Muqit, dan Abu Maskur, "Manajemen pembelajaran Al-Qur'an pada anak usia dini (studi kasus di PAUD Ad-Din Cirebon)," dalam *El-Athfal: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Anak*, Vol. 1 No. 02 Tahun 2021, hal. 95.

1. Membaca dengan Baik dan Benar

Tujuan pertama pembelajaran Al-Qur'an adalah agar peserta didik mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai dengan kaidah ilmu tajwid yang telah ditetapkan. Ini bukan sekadar membaca huruf-huruf Arab, melainkan meliputi pelafalan yang tepat, pemahaman panjang-pendek bacaan, serta penghormatan terhadap tanda-tanda bacaan yang menentukan makna ayat. Kemampuan membaca secara tartil (lambat, jelas, dan benar) penting agar bacaan tidak menimbulkan kesalahan makna atau tafsir, sehingga nilai kesucian dan keautentikan Al-Qur'an tetap terjaga. Pembelajaran ini juga melatih konsentrasi, kesabaran, dan kedisiplinan peserta didik, karena menguasai bacaan Al-Qur'an membutuhkan latihan yang konsisten dan tekun. Selain itu, keterampilan membaca ini menjadi fondasi utama agar peserta didik dapat melanjutkan pada tahapan pembelajaran berikutnya, yakni pemahaman isi dan nilai-nilai Al-Qur'an.

2. Memahami dan Menerapkan

Tidak cukup hanya mampu membaca, pembelajaran Al-Qur'an juga bertujuan agar peserta didik dapat memahami kandungan dan pesan yang terdapat dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Pemahaman ini meliputi pengenalan konteks ayat, tafsir, serta relevansi pesan tersebut dengan kehidupan nyata. Dengan pemahaman yang baik, peserta didik dapat menginternalisasi nilai-nilai agama seperti kejujuran, kasih sayang, kesabaran, dan keadilan yang diajarkan Al-Qur'an. Tujuan ini menuntut proses pembelajaran yang lebih mendalam, di mana guru dan peserta didik berdiskusi serta mengkaji makna ayat secara kritis. Selain itu, penerapan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari sangat penting agar Al-Qur'an tidak sekadar menjadi bacaan, melainkan pedoman hidup yang nyata dan konkret dalam membentuk perilaku dan sikap yang sesuai dengan ajaran Islam. Melalui pemahaman dan penerapan ini, peserta didik diharapkan menjadi pribadi yang tidak hanya berilmu tetapi juga berakhlak mulia dan mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

3. Membiasakan Diri dengan Al-Qur'an

Salah satu tujuan strategis pembelajaran Al-Qur'an adalah membiasakan peserta didik agar Al-Qur'an menjadi bagian yang melekat dalam kehidupan mereka sehari-hari. Pembiasaan ini mencakup kebiasaan membaca, menghafal, dan merenungkan isi Al-Qur'an secara rutin. Melalui kebiasaan ini, peserta didik akan terbentuk rasa cinta dan kedekatan emosional dengan kitab suci, yang pada gilirannya memperkuat keimanan dan ketakwaan. Selain itu, pembiasaan Al-Qur'an juga membantu membangun disiplin,

ketekunan, dan konsistensi dalam menjalankan ibadah dan aktivitas keagamaan lainnya. Pembiasaan ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti pembacaan harian, pengajian rutin, serta program tahfidz yang sistematis. Kebiasaan ini diharapkan akan menumbuhkan kesadaran spiritual dan menjadikan Al-Qur'an sebagai sumber solusi dalam menghadapi masalah hidup dan mengambil keputusan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.⁴⁵

4. Memperkaya Perbendaharaan Kata

Al-Qur'an tidak hanya sebagai kitab suci, tetapi juga sebagai sumber bahasa Arab yang sangat kaya dan indah. Melalui pembelajaran Al-Qur'an, peserta didik dapat memperluas perbendaharaan kata, baik dari segi kosakata, ungkapan, maupun gaya bahasa yang terkandung dalam teks Al-Qur'an. Perbendaharaan kata yang luas ini tidak hanya bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan berbahasa Arab, tetapi juga membantu peserta didik dalam memahami pesan-pesan tersirat yang sarat makna dan nilai estetika. Dengan memperkaya kosakata, peserta didik mampu menangkap nuansa makna yang lebih dalam dan menyampaikan pesan-pesan Al-Qur'an secara lebih tepat dan efektif. Selain itu, kemampuan bahasa yang baik juga akan memperkuat rasa cinta terhadap Al-Qur'an dan memperluas wawasan budaya serta literasi keagamaan peserta didik, sehingga mereka dapat lebih percaya diri dalam berdakwah, berkomunikasi, dan mengamalkan ajaran Islam.

5. Mendekatkan Diri kepada Allah

Tujuan tertinggi dari pembelajaran Al-Qur'an adalah membantu peserta didik untuk semakin mendekatkan diri kepada Allah SWT. Pembelajaran ini bukan sekadar aktivitas akademik, tetapi proses spiritual yang memperkuat ikatan batin antara manusia dengan Penciptanya. Melalui pengenalan ayat-ayat suci dan penghayatan maknanya, peserta didik diarahkan untuk meningkatkan ketaatan, rasa syukur, dan ketakwaan dalam menjalani kehidupan. Pendekatan ini menumbuhkan kesadaran bahwa Al-Qur'an merupakan petunjuk hidup yang sempurna dan sumber kebahagiaan sejati di dunia dan akhirat.⁴⁶ Selain itu, kedekatan dengan Allah melalui Al-Qur'an membentuk karakter mulia yang menjunjung tinggi nilai kejujuran, kesabaran, dan kepedulian sosial. Dengan demikian, peserta didik tidak hanya menjadi pribadi yang cerdas secara intelektual, tetapi juga

⁴⁵ Dini Gita Sartika, *et. al.*, "Tujuan Pembelajaran Islam: Meneliti Ayat-Ayat Dalam Al-Qur'an Dan Manusia Sebagai Objek Pendidikan," dalam *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 3 Tahun 2024, hal. 73.

⁴⁶ Khairan Muhammad Arif, "Analisa Konsep Dan Tujuan Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an, As-Sunnah Dan Para Ulama," dalam *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2022, hal. 22.

berjiwa religius dan berakhlak mulia, yang mampu menghadapi tantangan zaman dengan landasan iman yang kokoh.

Pembelajaran Al-Qur'an tidak hanya bertujuan agar peserta didik mampu membaca dengan baik dan benar sesuai kaidah tajwid, tetapi juga mengarah pada pemahaman dan penerapan isi Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari. Melalui pembiasaan membaca Al-Qur'an secara rutin, peserta didik diharapkan menjadikan kitab suci tersebut sebagai pedoman hidup yang membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam. Selain itu, pembelajaran ini juga berfungsi untuk memperkaya perbendaharaan kata dan kalimat indah dalam Al-Qur'an, yang tidak hanya meningkatkan kemampuan bahasa tetapi juga memperdalam pemahaman makna ayat-ayat suci.

Tujuan utama pembelajaran Al-Qur'an adalah mendekatkan peserta didik kepada Allah SWT dengan menumbuhkan rasa taat dan takwa sebagai dasar moral dan spiritual. Dengan demikian, proses pembelajaran ini tidak hanya sekadar transfer ilmu, tetapi juga pembentukan karakter dan spiritual yang menyeluruh. Pelaksanaan pembelajaran yang konsisten dan berkelanjutan sangat penting untuk menghasilkan generasi yang tidak hanya berilmu, tetapi juga beriman dan berakhlak mulia, sehingga mampu memberikan manfaat nyata bagi diri mereka sendiri dan masyarakat luas.

H. Ruang Lingkup Pembelajaran Al-Qur'an

Pembelajaran membaca Al-Qur'an lebih menekankan pada keterampilan praktis. Peserta didik perlu dibiasakan untuk terus berlatih dan mengulang agar kemampuan membaca Al-Qur'an semakin mahir. Pembelajaran ini berbeda dengan pembelajaran pada umumnya karena dalam membaca Al-Qur'an, peserta didik mempelajari huruf-huruf yang sebelumnya belum mereka kenal maknanya. Kesalahan dalam pelafalan atau penyebutan huruf dapat menyebabkan perubahan arti kata atau kalimat. Oleh karena itu, ruang lingkup pembelajaran membaca Al-Qur'an mencakup penguasaan ilmu tajwid sebagai aturan yang harus dipahami agar bacaan menjadi benar dan sesuai kaidah.

1. Mempelajari ilmu tajwid

Tujuan mempelajari ilmu tajwid adalah agar seseorang mampu membaca ayat-ayat Al-Qur'an dengan benar, sesuai dengan aturan dan kaidah yang telah ditetapkan. Memahami ilmu tajwid merupakan kewajiban bersama (*fardhu kifayah*), artinya jika sudah ada sebagian orang yang mempelajarinya, maka kewajiban itu gugur bagi yang lain. Namun, membaca Al-Qur'an dengan menerapkan ilmu tajwid adalah

kewajiban pribadi (fardu 'ain) yang harus dipenuhi oleh setiap Muslim. Pokok-pokok materi dalam ilmu tajwid meliputi:⁴⁷

a. Makharijul Huruf

Makharijul huruf berasal dari kata bahasa Arab "kharaja" yang berarti "keluar". Dalam konteks tajwid, makhraj adalah tempat keluarnya huruf, yaitu bagian dari alat ucap manusia yang berperan dalam menghasilkan bunyi huruf hijaiyah secara tepat. Huruf hijaiyah sendiri berjumlah 29, mulai dari alif hingga ya'. Untuk membaca Al-Qur'an dengan benar, seseorang harus memahami dari mana huruf tersebut harus diucapkan agar tidak terjadi kesalahan pelafalan yang bisa mengubah arti. Tempat keluarnya huruf ini secara garis besar terbagi menjadi lima area utama, yaitu: rongga mulut (seperti bibir dan lidah), tenggorokan (bagian dalam kerongkongan), lidah (dengan berbagai posisi), kedua bibir, dan pangkal hidung. Setiap huruf memiliki makhraj spesifik, sehingga pengetahuan tentang makharij sangat penting agar suara yang dihasilkan sesuai dengan kaidah tajwid.

b. Sifat Huruf

Sifat huruf adalah karakteristik atau ciri yang melekat pada huruf hijaiyah, yang berfungsi untuk membedakan satu huruf dengan huruf lain meskipun makhrajnya sama atau hampir sama. Misalnya, beberapa huruf bisa memiliki sifat tebal (tafkhim) atau tipis (tarqiq), ada yang memiliki sifat dengung (ghunnah), dan ada yang tidak. Sifat ini selalu berkaitan erat dengan makhraj huruf karena bagaimana sebuah huruf diucapkan sangat dipengaruhi oleh sifatnya. Jika sifat huruf tidak dihasilkan dengan tepat, maka pelafalan huruf bisa menjadi salah sehingga makna yang disampaikan juga bisa berubah. Oleh karena itu, memahami sifat huruf sangat penting agar bacaan Al-Qur'an menjadi benar dan indah.

c. Hukum Nun Sukun dan Tanwin

Dalam ilmu tajwid, hukum bacaan untuk huruf nun sukun dan tanwin terdiri dari lima jenis yang harus dikuasai untuk membaca Al-Qur'an dengan benar. Pertama, *Idzhar Halqi*, yaitu mengucapkan huruf nun sukun atau tanwin secara jelas ketika bertemu dengan huruf-huruf tertentu di tenggorokan. Kedua, *Idgham bi Gunnah*, yaitu menggabungkan nun sukun atau tanwin dengan huruf-huruf tertentu disertai dengungan suara. Ketiga, *Idgham bila Gunnah*, yakni penggabungan tanpa dengungan. Keempat, *Iqlab*, yakni

⁴⁷ Fatiya Nurul Laily, dan Sitti Maesurah, "Strategi Peningkatan Kemampuan Dan Pemahaman Siswa Tpq Atas Pelafalan Makharijul Huruf Dan Ilmu Tajwid Di Desa Baureno, Jatirejo, Mojokerto," dalam *Al-Din: Jurnal Dakwah dan Sosial Keagamaan*, Vol. 7 No. 2 Tahun 2021, hal. 12.

mengganti huruf nun sukun atau tanwin menjadi mim ketika bertemu dengan huruf ba. Kelima, *Ikhfa Haqiqi*, yakni membaca huruf nun sukun atau tanwin dengan cara samar-samar, tidak jelas, saat bertemu huruf-huruf tertentu. Menguasai hukum ini sangat penting agar bacaan menjadi lancar, tidak salah makna, dan sesuai kaidah.

d. Gunnah (Hukum Nun dan Mim Bertasydid)

Gunnah secara bahasa berarti suara berdengung yang keluar dari hidung. Dalam tajwid, gunnah adalah teknik mengeluarkan suara dengung ketika membaca huruf nun dan mim yang memiliki tanda tasydid (penegasan). Suara ini bukan hanya memperindah bacaan tetapi juga wajib agar bacaan menjadi benar. Cara mengeluarkan suara gunnah berasal dari pangkal hidung dan harus dikontrol agar tidak terlalu berlebihan atau terlalu lemah. Dalam praktiknya, huruf nun dan mim bertasydid harus dibaca dengan dengungan yang cukup, dan hal ini menjadi ciri khas dalam pengucapan tajwid.⁴⁸

e. Hukum Mim Sukun

Hukum mim sukun merupakan aturan bacaan untuk huruf mim yang tidak memiliki harakat (sukun). Hukum ini terbagi menjadi tiga jenis. Pertama, *Idzhar Syafawi*, yaitu pengucapan mim sukun secara jelas saat bertemu huruf selain mim dan ba. Kedua, *Idgham Mitsli*, penggabungan mim sukun dengan mim yang mengikuti sehingga keduanya dibaca dengan dengungan. Ketiga, *Ikhfa' Syafawi*, yaitu menyamarkan suara mim sukun saat bertemu huruf ba, di mana bacaan menjadi samar tapi tetap terdengar dengungan. Pemahaman tentang hukum mim sukun membantu pembaca menjaga keindahan dan ketepatan bacaan Al-Qur'an.

f. Macam-macam Idgham

Idgham berarti memasukkan atau menggabungkan satu huruf ke huruf berikutnya sehingga keduanya dibaca sebagai satu kesatuan. Ada tiga jenis idgham. Pertama, *Idgham Mutamatsilain*, yaitu penggabungan dua huruf yang sama, seperti nun dan mim. Kedua, *Idgham Mutaqaribain*, penggabungan huruf-huruf yang mirip bentuknya, contohnya ta dan tsa. Ketiga, *Idgham Mutajanisain*, penggabungan huruf yang sejenis dari segi makhraj tetapi berbeda bentuk, seperti dal dan dzal. Idgham ini penting untuk menghasilkan bacaan yang halus dan menghindari jeda yang tidak perlu.

⁴⁸ Puput Apriyanti, "Pemahaman Ilmu Tajwid Terhadap Kemampuan Membaca Al-Qur'an Pada Santri Di Pondok Pesantren Al-Falah Sumberadi Kebumen." *Disetasi*. IAINU Kebumen, 2023, hal. 34.

g. Hukum Lafadz Allah

Lafadz Allah memiliki aturan khusus dalam membaca. Jika lafadz ini didahului oleh harakat fathah atau dhammah, maka bacaan harus ditebalkan (tafkhim). Namun, jika didahului oleh kasrah, maka lafadz Allah dibaca dengan suara tipis (tarqiq). Aturan ini sangat penting agar bacaan tidak salah dan tetap sesuai dengan kaidah tajwid sehingga lafadz Allah yang sangat mulia ini dibaca dengan penuh kehormatan dan benar.

h. Qalqalah

Qalqalah adalah gema suara tambahan yang muncul ketika mengucapkan salah satu dari lima huruf khusus, yaitu ق, ط, ب, ج, dan د. Qalqalah memberikan efek pantulan suara yang tajam dan jelas, sehingga bacaan menjadi lebih hidup dan tegas. Qalqalah terbagi dua, yaitu *Qalqalah Sugra* yang terjadi ketika huruf qalqalah mendapat sukun di tengah kata, dan *Qalqalah Kubra* yang terjadi saat huruf qalqalah berhenti (waqf) di akhir kata. Teknik qalqalah ini perlu dilatih agar suara yang dihasilkan pas dan sesuai standar tajwid.

i. Idzhar Wajib

Idzhar wajib adalah aturan di mana huruf nun sukun harus dibaca dengan jelas tanpa dengungan ketika bertemu dengan huruf ya atau waw dalam satu kalimat. Idzhar wajib memastikan bahwa bacaan menjadi tegas dan terpisah sehingga tidak terjadi penggabungan suara yang bisa merubah makna. Aturan ini menuntut pembaca agar benar-benar mengeluarkan bunyi nun secara gamblang.

j. Hukum Ra

Huruf ra memiliki dua cara pengucapan yang berbeda, yaitu tafkhim (tebal) dan tarqiq (tipis). Pembacaan tafkhim biasanya terjadi saat ra didahului oleh harakat fathah atau dhammah, sedangkan tarqiq terjadi ketika ra didahului oleh kasrah. Selain itu, sifat lafadz dan posisi huruf juga mempengaruhi bagaimana ra harus dibaca. Pemahaman hukum ra ini membantu menjaga keindahan bacaan dan kejelasan makna.

k. Hukum Lam Ta'rif

Dalam membaca kata sandang "al", ada dua hukum penting. Pertama, *Idzhar Qamariah*, yaitu ketika lam dibaca jelas dan tebal jika bertemu huruf-huruf tertentu yang disebut huruf qamariah, seperti ق, ك, م, و, هـ, ء, ي, ب, ج, ح, خ, ع, غ, ف. Kedua, *Idgham Syamsiah*, di mana lam tidak diucapkan secara jelas tetapi disatukan dengan huruf berikutnya, yang disebut huruf syamsiah seperti ل, ظ, ن, ت, ث, د, ذ, ر, ز, س, ش, ص, ض, ط.

l. Macam-macam Mad

Mad adalah perpanjangan suara yang terjadi saat membaca huruf tertentu dalam Al-Qur'an. Mad terbagi menjadi dua jenis utama. *Mad Thabi'i* adalah mad asli yang terjadi saat fathah diikuti alif, kasrah diikuti ya sukun, atau dhammah diikuti wawu sukun, dengan panjang sekitar dua harakat. *Mad Far'i* adalah mad tambahan yang terdiri dari berbagai jenis seperti mad wajib muttasil (mad yang wajib dihubungkan), mad jaiz munfasil (mad yang boleh dipisah), mad 'aridl lissukun (mad karena berhenti), dan jenis-jenis mad lainnya yang memiliki aturan khusus terkait lamanya bacaan. Pengetahuan tentang mad sangat penting untuk menjaga kelancaran dan keindahan suara dalam membaca Al-Qur'an.

m. *Al-Waqf* (Berhenti)

Al-Waqf adalah tindakan berhenti saat membaca Al-Qur'an, baik di tengah maupun di akhir ayat, yang biasanya disertai pengambilan nafas. Berhenti yang tepat akan memudahkan pemahaman dan menjaga makna ayat. Ada empat jenis waqf yang harus diketahui. *Waqf Tam* (sempurna) yaitu berhenti pada tempat yang tepat sehingga makna jelas dan tidak berubah. *Waqf Kafi* (cukup) berhenti dengan cukup baik namun tidak sempurna. *Waqf Hasan* (baik) berhenti dengan baik tapi tidak cukup. *Waqf Qabih* (buruk) adalah berhenti di tempat yang salah yang dapat mengubah makna atau membuat bacaan menjadi tidak enak. Menguasai waqf ini sangat penting agar pembaca Al-Qur'an bisa menyampaikan pesan kitab suci dengan benar dan efektif.

Ruang lingkup pembelajaran membaca Al-Qur'an mencakup aspek keterampilan praktis yang bertumpu pada ketepatan pengucapan dan pemahaman kaidah bacaan. Materi yang dipelajari meliputi penguasaan makharijul huruf dan sifat huruf sebagai dasar pelafalan, serta penerapan hukum-hukum tajwid seperti hukum nun sukun dan tanwin, gunnah, hukum mim sukun, berbagai macam idgham, hukum qalqalah, hukum lafadz Allah, hukum ra, hukum lam ta'rif, dan macam-macam mad. Selain itu, pemahaman terhadap waqf juga menjadi bagian penting agar makna ayat tidak terdistorsi. Dengan cakupan ini, pembelajaran membaca Al-Qur'an bertujuan agar peserta didik mampu membaca secara fasih, benar, dan sesuai dengan adab serta kehormatan terhadap kitab suci.

2. Metode Pembelajaran Al-Qur'an

Metode Pembelajaran Al-Qur'an adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengajarkan membaca dan memahami Al-Qur'an secara efektif dan tepat. Metode ini bertujuan membantu peserta didik agar dapat menguasai bacaan Al-Qur'an dengan benar, lancar, dan

sesuai kaidah tajwid. Setiap metode memiliki pendekatan yang berbeda, menyesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan belajar peserta didik sehingga proses pembelajaran menjadi lebih mudah dan menyenangkan. Dengan metode yang tepat, pembelajaran Al-Qur'an dapat berlangsung secara sistematis dan terstruktur, sehingga hasilnya maksimal. Berikut ini adalah beberapa metode pembelajaran Al-Qur'an yang umum digunakan.⁴⁹

a. Metode Baghdady

Metode Baghdady merupakan salah satu metode pembelajaran membaca Al-Qur'an yang memiliki sejarah panjang dan menjadi metode pertama yang berkembang luas di Indonesia. Metode ini bersifat tersusun secara sistematis atau yang sering disebut tarkibiyah, yang berarti proses pembelajaran dilakukan secara berurutan dan bertahap mulai dari pengenalan huruf, lalu mengeja hingga membaca kata-kata secara utuh. Proses pembelajaran ini berjalan secara berulang dan berkelanjutan, yang biasa dikenal dengan istilah metode alif, ba, ta, mengacu pada urutan huruf hijaiyah yang dipelajari.⁵⁰

Dalam pelaksanaannya, metode ini sangat bergantung pada hafalan dan pengulangan. Para peserta didik diajarkan untuk menghafal huruf-huruf serta cara mengeja dengan tepat, kemudian membacanya dengan model yang sudah diajarkan guru secara langsung. Pengajaran lebih banyak berupa contoh bacaan yang harus ditirukan secara tepat tanpa banyak variasi dalam metode penyampaian. Hal ini membuat pembelajaran menggunakan metode ini cenderung monoton dan kurang fleksibel karena hanya mengandalkan pengulangan yang ketat tanpa penjelasan tambahan yang mendalam.

Walaupun demikian, metode ini memiliki keunggulan dalam memberikan fondasi dasar bagi peserta didik yang baru mengenal huruf hijaiyah dan proses membaca Al-Qur'an. Kelebihan lainnya adalah kesederhanaannya, sehingga mudah diterapkan oleh para guru dan lembaga pendidikan dengan sumber daya terbatas. Namun, kekurangannya adalah kurangnya pendekatan yang dapat menyesuaikan dengan kemampuan dan gaya belajar peserta didik secara individual, sehingga metode ini kurang cocok untuk peserta

⁴⁹ Wiwik Angranti, "Penerapan Metode Pembelajaran Baca-Tulis Al-Qur'an (Studi Deskriptif-Analitik di SMP Negeri 2 Tenggarong)," dalam *INTELEGENSIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2016, hal. 106.

⁵⁰ Azkia Naziha Al Mujib, "Metode Al-Baghdadi Dalam Pembelajaran Membaca Al Qur'an," dalam *Al Mujib: Jurnal Multidisipliner*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2024, hal. 39.

didik yang membutuhkan pendekatan belajar yang lebih interaktif dan variatif.

b. Metode An-Nahdhiyah

Metode An-Nahdhiyah merupakan pengembangan dari metode Baghdady yang bertujuan memperbaiki dan memperkaya proses pembelajaran membaca Al-Qur'an agar lebih efektif dan menarik. Metode ini memberikan penekanan khusus pada aspek musikalitas dan ritme dalam membaca, yakni dengan memanfaatkan ketukan sebagai panduan untuk mengatur tempo dan keselarasan bacaan. Dengan demikian, pembelajaran tidak hanya fokus pada teknik membaca huruf dan kata, tetapi juga pada aspek keindahan dan keteraturan dalam melafalkan ayat-ayat suci Al-Qur'an.⁵¹

Dalam penerapannya, metode ini memiliki dua program pelaksanaan yang saling melengkapi. Program pertama adalah menggunakan buku paket sebagai alat bantu utama yang berfungsi untuk membekali peserta didik dengan dasar-dasar membaca Al-Qur'an. Buku paket ini memuat materi yang disusun secara sistematis dan mudah dipahami, sehingga peserta didik dapat mengenal huruf, tanda baca, dan cara membaca secara bertahap dan terstruktur. Selanjutnya, program kedua dikenal dengan istilah sorogan, yaitu kegiatan membaca secara intensif dan individu di hadapan guru. Dalam sorogan, peserta didik diminta untuk membaca ayat-ayat tertentu satu per satu dan mendapatkan koreksi langsung dari guru, sehingga kesalahan dapat segera diperbaiki.

Metode ini memiliki keunggulan dalam melatih peserta didik agar terbiasa membaca dengan irama dan ketukan yang konsisten, sehingga bacaan menjadi lebih harmonis dan menarik didengar. Pendekatan ini juga menumbuhkan kedisiplinan dan konsentrasi dalam belajar, karena peserta didik harus mengikuti pola ketukan yang telah ditentukan. Namun, kelemahan metode ini adalah ketergantungannya pada pola ritmis yang mungkin kurang sesuai dengan semua karakter belajar, serta membutuhkan guru yang mahir dalam mengajarkan ketukan tersebut agar pembelajaran berjalan efektif.

c. Metode Qiraati

Metode Qiraati merupakan hasil inovasi yang lahir dari proses penelitian dan pengamatan mendalam terhadap pembelajaran Al-Qur'an di berbagai tempat. Metode ini menitikberatkan pada kemampuan peserta didik untuk membaca Al-Qur'an dengan tartil,

⁵¹ Hidayati, dan Imam Bukhori, "Analisis Metode An Nahdhiyah Terhadap Pemahaman Membaca Al Qur'an Di TPQ Baitul Abror," dalam *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, Vol. 4 No. 3 Tahun 2022, hal. 1150.

yakni membaca secara perlahan, jelas, dan sesuai dengan kaidah ilmu tajwid yang benar. Fokus utamanya adalah pada praktik langsung membaca dan membiasakan peserta didik untuk memperhatikan ketepatan bacaan, tanpa harus banyak menjelaskan teori secara rinci. Pendekatan ini sangat berbeda dengan metode tradisional yang cenderung mengutamakan hafalan dan pengulangan tanpa penekanan kuat pada kejelasan dan keindahan bacaan.⁵²

Pembelajaran metode ini dilakukan secara individual dan tidak menggunakan sistem klasikal dengan kenaikan kelas yang seragam berdasarkan waktu. Setiap peserta didik dapat maju ke tingkat selanjutnya sesuai dengan kemampuannya sendiri, sehingga proses belajar menjadi lebih personal dan menyesuaikan kebutuhan belajar individu. Hal ini memungkinkan peserta didik yang cepat menguasai materi dapat segera melanjutkan, sementara yang memerlukan waktu lebih banyak mendapatkan kesempatan belajar secara lebih mendalam.

Selain itu, metode ini juga memiliki standar pengajar yang ketat. Hanya guru yang telah mengikuti pelatihan khusus dan memperoleh sertifikasi yang dapat mengajar menggunakan metode ini. Standar ini dibuat untuk memastikan mutu pembelajaran tetap terjaga dan peserta didik mendapatkan pengajaran yang benar-benar berkualitas. Dalam proses pembelajaran, metode ini juga menggunakan berbagai alat peraga dan media bantu yang memudahkan peserta didik dalam memahami bacaan, sehingga belajar menjadi lebih menarik dan efektif.

d. Metode Iqra'

Metode Iqra' merupakan pendekatan pembelajaran membaca Al-Qur'an yang dirancang khusus untuk mengakomodasi perkembangan psikologis dan kemampuan belajar anak. Pendekatan ini mengedepankan prinsip pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, sehingga memberikan kebebasan dan kesempatan sebesar-besarnya kepada setiap peserta didik untuk belajar sesuai dengan kemampuan, minat, dan kecepatannya sendiri. Dengan demikian, metode ini bertujuan menciptakan suasana belajar yang nyaman dan mendukung pertumbuhan potensi anak secara optimal.⁵³

⁵² Riris Wahyuningsih, "Implikasi Penggunaan Metode Qiraati Untuk Meningkatkan Kemampuan Membaca Al-Quran Anak Usia Dini Pada Pendidikan Inklusi," dalam *AL Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2021, hal. 010.

⁵³ Subhan Adi Santoso, "Implementasi Metode Iqra'dan Metode Tilawati Dalam Pembelajaran Al-Qur'an di Madrasah Diniyah Al-falah Modung Bangkalan," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2018, hal. 18.

Proses pembelajaran metode Iqra' dilakukan dengan latihan membaca secara langsung dan intensif, tanpa harus diawali dengan pengenalan huruf secara konvensional. Fokus utama adalah pada pengenalan bunyi huruf terlebih dahulu, baru kemudian bentuk huruf dan aturan bacaannya. Metode ini menggunakan buku khusus yang terbagi dalam enam jilid, yang disusun secara sistematis dan bertahap untuk memudahkan peserta didik memahami dan menguasai bacaan Al-Qur'an dengan cepat dan efektif.

Metode Iqra' juga menerapkan sejumlah prinsip pembelajaran, seperti tidak memulai dari pengenalan huruf tapi dari suara, penyusunan materi yang dilakukan secara bertingkat sesuai perkembangan peserta didik, menekankan aktivitas belajar aktif daripada sekadar mengajar, fokus pada tujuan pembelajaran bukan pada alat bantu, serta menyesuaikan proses belajar dengan kesiapan dan karakteristik individu peserta didik. Pendekatan ini bersifat privat, sehingga setiap guru hanya membimbing satu peserta didik secara intensif, memungkinkan pengawasan dan bimbingan yang lebih tepat dan personal.

Keunggulan metode Iqra' terletak pada fleksibilitas dan adaptabilitasnya terhadap kebutuhan masing-masing peserta didik, yang membantu mempercepat proses penguasaan bacaan Al-Qur'an dengan cara yang menyenangkan dan tidak menekan. Selain itu, dengan prinsip pembelajaran yang humanis dan berpusat pada anak, metode ini mampu meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri peserta didik dalam belajar.

BAB IV

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN
KAITANNYA DENGAN MUTU PEMBELAJARAN AL-QUR'AN DI
PONDOK PESANTREN IMAM SYAFI'I NASHIRUSSUNNAH
PASANG KAYU SULAWESI BARAT**

A. Deskripsi Objek Penelitian

Pada tahun 2013, sekelompok ikhwan di daerah Pasangkayu menyadari penting dan butuhnya mereka untuk membangun sebuah lembaga pendidikan Islam yang berlandaskan manhaj salaf atau Ahlus Sunnah wal Jama'ah di wilayah tersebut. Kebutuhan akan hadirnya sebuah pondok pesantren yang mendidik generasi muslim berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah sesuai pemahaman salafusshalih menjadi sangat mereka impikan. Berangkat dari impian ini, muncullah niat dan tekad untuk mendirikan sebuah pondok pesantren tahfidz sebagai sarana pembinaan aqidah dan akhlak generasi muda Islam.

Langkah pertama yang dilakukan adalah mencari lahan yang representatif untuk dijadikan lokasi pondok. Setelah melakukan survei dan berbagai pertimbangan, akhirnya diperoleh sebidang tanah seluas satu hektare di wilayah Pasangkayu. Tanah tersebut dibeli oleh seorang dermawan, Mustafa, yang kemudian dengan penuh keikhlasan mewakafkannya untuk pembangunan pondok pesantren. Semangat dan

keikhlasan beliau menjadi titik awal yang sangat berharga dalam berdirinya pondok ini.

Namun untuk dapat mendirikan dan mengelola pondok secara legal dan profesional, diperlukan sebuah lembaga hukum sebagai naungan resminya. Maka, dengan bantuan notaris dan kerja sama beberapa tokoh, didirikanlah sebuah yayasan bernama Yayasan Imam Syafi'i Nashirussunnah Pasangkayu. Yayasan ini diprakarsai dan didirikan oleh delapan orang tokoh, yakni. Mustafa, Ustadz Lutfi Abbas, Nirwan Syahrir, syahrudin, Dr. Akhmad Arief Syah Rehan, Haryadi, Abidin Sinrang, dan Muhammad Ramli.

Dengan segala keterbatasan, termasuk belum tersedianya listrik dan air bersih pada waktu itu, pondok tetap didirikan dengan penuh semangat dan tawakal. Kendala tersebut tidak menyurutkan tekad para pendiri dan relawan yang terlibat. Fasilitas yang sederhana tidak menjadi penghalang untuk memulai perjuangan dakwah dan pendidikan Islam.

Pada awal berdirinya, pondok ini hanya menerima santri ikhwan (putra). Seiring berjalannya waktu dan bertambahnya kepercayaan masyarakat, kebutuhan akan pendidikan serupa untuk kalangan akhwat (putri) pun semakin terasa. Maka, setelah melakukan berbagai persiapan, dibukalah program pendidikan untuk santri putri, sehingga pondok dapat melayani pendidikan Islam secara lebih luas dan merata.

Hingga kini, pondok terus berkembang sebagai lembaga pendidikan Islam yang istiqamah di atas manhaj salaf, berperan dalam mencetak generasi penghafal Al-Qur'an, penuntut ilmu syar'i, serta kader dakwah yang siap membina masyarakat.¹

Visi dan Misi

Adapun visi didirikannya Yayasan ini untuk menjadi Lembaga yang berkualitas Islami, sehat, dan mandiri (mengilmui, mengamalkan, dan mendakwakan Alquran dan As sunnah sesuai dengan pemahaman salafussholeh.²

Adapun misi didirikannya yayasan ini antara lain sebagai berikut :

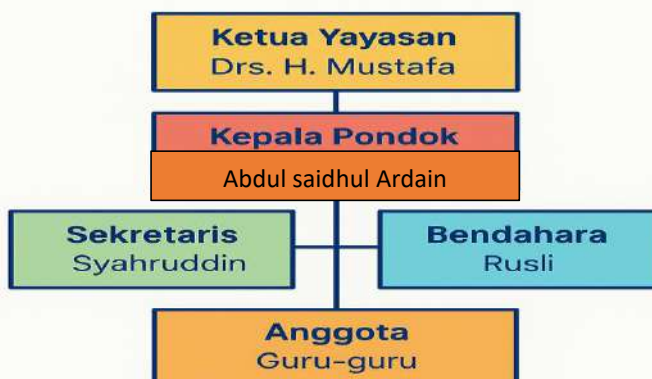
1. Menyelenggarakan proses pembelajaran yang efektif dengan mengintegrasikan Kurikulum Merdeka dan nilai-nilai Islam dalam seluruh jenjang pendidikan.

¹ Buku Profil Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

² Buku Profil Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

2. Membina dan mencetak kader muslim dan muslimah yang hafal Al-Qur'an dan hadits, memahami ilmu syar'i, serta beraqidah lurus dan berakhlak mulia sesuai manhaj Ahlus Sunnah wal Jama'ah.
3. Menyelenggarakan pendidikan Islam yang berbasis Al-Qur'an dan As-Sunnah sesuai dengan pemahaman salafusshalih secara terstruktur, terpadu, dan berkesinambungan.
4. Menanamkan nilai-nilai Islam dalam seluruh aspek kehidupan melalui pembinaan akidah, ibadah, dan akhlak yang lurus.
5. Mewujudkan generasi muslim yang faqih, mutqin, dan berakhlak mulia, serta mampu mengamalkan ilmunya di tengah masyarakat.
6. Membangun sistem kelembagaan yang sehat dan profesional untuk mendukung kemandirian dalam bidang pendidikan, sosial, dan ekonomi.
7. Memberdayakan masyarakat melalui program dakwah, pelatihan, dan pembinaan berbasis Qur'ani dan Nabawi.
8. Mengembangkan sarana dan prasarana pendidikan dan dakwah yang representatif, efektif, dan efisien.
9. Menjadi pusat kajian dan rujukan ilmiah Islam dalam bidang Al-Qur'an dan As-Sunnah yang terpercaya.
10. Menjalin kemitraan strategis dengan lembaga lain, baik nasional maupun internasional, yang memiliki visi dan misi serupa.
11. Menanamkan semangat ukhuwah Islamiyah dan kepedulian sosial dalam diri para santri dan masyarakat binaan.

STRUKTUR ORGANISASI PONDOK PESANTREN



Data guru Al-Qur'an

NO	Nama	Jenis Kelamin	Klasifikasi	Jabatan
1	Rahmat, S.P	Laki-laki	S1	Guru
2	Muh Syaikhul Aslam Syarif	Laki-laki	SMA	Guru
3	Muh ashrul haq hakim	Laki-laki	SMA	Guru
4	Muh ghazali	Laki-laki	SMA	Guru
5	Abdul Saidul Ardhain	Laki-laki	SMA	Guru
6	Mutahharah	Perempuan	SMA	Guru
7	Ifdayanti	Perempuan	SMA	Guru

B. Menganalisis Proses Manajemen Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah

Manajemen tenaga pendidik adalah serangkaian proses dalam manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan yang bertujuan untuk memastikan bahwa para pendidik dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien.

Proses manajemen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah sendiri meliputi sebagai berikut:

1. Perencanaan Tenaga Pendidik

Menurut Suharsimi Arikunto. Perencanaan tenaga pendidik adalah proses menentukan jumlah, kualitas, dan jenis tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh suatu lembaga pendidikan dalam jangka waktu tertentu. Tujuannya agar kebutuhan pendidik terpenuhi secara tepat sehingga kegiatan pembelajaran berjalan lancar dan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.³

Di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah, perencanaan tenaga pendidik dilakukan sebagaimana disampaikan oleh kepala Yayasan yaitu bapak Mustafa.

Yayasan menyusun rencana rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pencarian pendidik dengan kualifikasi sesuai, baik dari segi keilmuan Al-Qur'an maupun keterampilan mengajar. Selain itu, yayasan merancang program pelatihan dan pengembangan kapasitas agar para pendidik selalu mengikuti perkembangan metode pembelajaran dan terus meningkatkan kualitasnya. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik Al-Qur'an, yayasan juga membina santri berprestasi yang

³ Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, Sleman: Graha Cendekia, 2019, hal. 13.

telah menyelesaikan hafalan mereka agar dapat melanjutkan pendidikan di lembaga yang lebih kompeten di bidang Al-Qur'an. Setelah menimba ilmu, diharapkan mereka kembali untuk menjadi tenaga pendidik di pesantren. Yayasan juga menyiapkan pembiayaan guna mendukung program pendidikan lanjutan tersebut. Selain itu, pembinaan berkelanjutan bagi guru-guru yang sudah ada direncanakan melalui pelatihan, daurah Al-Qur'an, dan peningkatan kapasitas, sehingga kemampuan dan semangat mengajar mereka tetap terjaga dan terus meningkat.⁴

Selanjutnya, ditegaskan kembali oleh Kepala Pondok, Bapak Abdul Saidhul Ardain, bahwa perencanaan tenaga pendidik di pondok kami merupakan proses yang sistematis dalam menentukan jumlah, kualitas, dan jenis tenaga pendidik Al-Qur'an yang dibutuhkan dalam jangka waktu tertentu. Beliau menyatakan bahwa yayasan tidak hanya berfokus pada pencarian guru yang mampu membaca Al-Qur'an dengan benar dan menguasai metode mengajar yang efektif, tetapi juga memastikan bahwa guru tersebut menjadi teladan dalam bacaan, akhlak, dan kedisiplinan. Selain itu, yayasan secara konsisten merencanakan pelatihan dan pembinaan berkelanjutan agar tenaga pendidik dapat membimbing santri dengan sabar dan konsisten, sehingga proses pembelajaran berjalan dengan optimal. Dengan perencanaan yang komprehensif ini, diharapkan pondok dapat memenuhi kebutuhan tenaga pendidik baik secara kuantitatif maupun kualitatif demi tercapainya tujuan pendidikan Al-Qur'an secara maksimal.⁵

Berdasarkan pendapat E. Mulyasa bahwa Perencanaan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai baik secara kuantitatif maupun kualitatif, untuk sekarang dan masa depan.⁶ Dari hasil wawancara, pondok telah melaksanakan perencanaan dalam aspek kualitas dan jenis, seperti merekrut guru yang kompeten dalam Al-Qur'an, terampil mengajar, serta menjadi teladan, disertai program pelatihan dan pembinaan berkelanjutan. Namun, aspek jumlah tenaga pendidik belum direncanakan secara rinci, sehingga masih perlu diperkuat agar seluruh kebutuhan tenaga pendidik dapat terpenuhi secara optimal.

⁴ Mustafa, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

⁵ Abdul Saidhul Ardain, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

⁶ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah (edisi revisi)*, Bandung: PT. Remaja Rodakarya, 2017, hal. 42.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Menurut Faustino Cardoso Gomes dalam Mu'ah, rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk bekerja dalam suatu organisasi. Proses ini bersifat komunikasi dua arah, di mana pelamar ingin memperoleh informasi yang jelas tentang kondisi kerja di organisasi tersebut, sementara organisasi berusaha mendapatkan data yang akurat mengenai karakter dan kemampuan pelamar.⁷

Sedangkan seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes, menurut Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah.⁸

Dari wawancara dengan Bapak Mustafa sebagai Ketua Yayasan, proses rekrutmen tenaga pendidik Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah dilakukan dengan menjalin komunikasi dengan pondok-pondok lain untuk mencari alumni yang layak dijadikan guru atau pembina. Setelah itu, dilakukan seleksi sederhana untuk memastikan kemampuan dan kesesuaian calon tenaga pendidik dengan visi dan manhaj pondok.⁹

Sedangkan menurut Bapak Abdul Saidhul Ardain, proses rekrutmen dilakukan dengan pengumuman lowongan yang disampaikan melalui rekomendasi dari beberapa asatidz yang dikenal oleh yayasan. Calon guru diharapkan memiliki akidah Ahlussunnah wal Jama'ah, memiliki hafalan Al-Qur'an (meskipun hanya beberapa juz), serta kemampuan komunikasi yang baik.¹⁰

Hal ini juga diperjelas oleh Guru Muh Syaikhul Aslam Syarif yang menyatakan bahwa dirinya langsung diterima tanpa melalui seleksi formal dan ditempatkan sebagai guru halaqah sekaligus musyrif.¹¹

Bapak Rahmat S.P menjelaskan bahwa proses seleksi dan penempatan tidak melalui tahapan seleksi formal. Ia hanya diundang oleh pengurus pondok untuk wawancara, di mana pengurus

⁷ Mu'ah dan Masram, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Profesional*, hal. 23.

⁸ Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, hal. 151.

⁹ Mustafa, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

¹⁰ Abdul Saidhul Ardain, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

¹¹ Muh Syaikhul Aslam Syarif, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

menjelaskan tugas-tugas yang akan diamanahkan. Setelah satu atau dua hari, ia sudah langsung mulai mengajar.¹²

Sementara itu, menurut Ibu Iffdayanti, proses seleksi belum berjalan secara formal, hanya meminta santri yang sudah tamat pondok setingkat SMA untuk mengajar.¹³

Proses rekrutmen tenaga pendidik di pondok sudah sesuai dengan pendapat Faustino Cardoso Gomes, karena terdapat upaya aktif dalam mencari dan menarik calon guru melalui komunikasi dengan pondok lain serta pengumuman lowongan. Selain itu, komunikasi dua arah juga terlihat saat wawancara dan diskusi mengenai tugas calon tenaga pendidik. Namun, proses seleksi di pondok masih sederhana dan belum sesuai dengan penjelasan Ambar T. Sulistiyan dan Rosidah yang menyatakan bahwa seleksi sebaiknya melibatkan serangkaian langkah atau tes untuk menentukan kelayakan pelamar. Beberapa narasumber bahkan menyebutkan bahwa tidak ada seleksi formal, hanya wawancara atau penerimaan berdasarkan rekomendasi, sehingga aspek seleksi yang sistematis belum sepenuhnya terlaksana. Dengan demikian, meskipun rekrutmen sudah berjalan baik, proses seleksi masih perlu diperbaiki agar lebih sistematis dan dapat menjamin kualitas tenaga pendidik yang diterima.

3. Penempatan

Menurut Hasibuan, penempatan tenaga kerja merupakan proses strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menempatkan seseorang pada posisi atau jabatan yang paling sesuai dengan kemampuan, keahlian, serta potensi yang dimilikinya.¹⁴ Menurut Marihot T. E. Hariandja, Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan berbeda, yang dilakukan dalam rangka pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien.¹⁵

Penempatan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah dilakukan dengan proses seleksi yang ketat, terutama bagi mereka yang berfokus pada pembelajaran Al-Qur'an. Menurut Ketua Yayasan, Bapak Mustafa, setelah melewati tahap seleksi tersebut, calon tenaga pendidik langsung ditempatkan sebagai guru ma'had sesuai dengan kebutuhan pesantren. Seleksi yang ketat ini bertujuan

¹² Rahmat, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

¹³ Iffdayanti, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

¹⁴ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017, hal. 253.

¹⁵ Marihot T. E. Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2022, hal 156.

untuk menjaga kualitas pendidikan dan memastikan guru yang terpilih memang siap menjalankan tugasnya dengan baik.¹⁶

Menurut Kepala Pondok, Bapak Abdul Saidhul Ardain, penempatan tenaga pendidik, khususnya guru pembelajaran Al-Qur'an, biasanya langsung dilakukan setelah proses seleksi selesai. Para guru yang sudah lolos seleksi segera kami tunjuk sebagai guru mahad agar pembelajaran di pesantren dapat berjalan optimal sesuai bidang keahlian mereka.¹⁷

dapat disimpulkan bahwa proses penempatan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah berjalan dengan baik dan sesuai prinsip menempatkan tenaga pada posisi yang tepat berdasarkan kemampuan dan kebutuhan pesantren. Proses seleksi yang ketat dan penunjukan langsung sebagai guru mahad menunjukkan keselarasan antara teori dan praktik dalam menjaga kualitas pendidikan di pesantren tersebut.

4. Pembinaan

Menurut Akmal Hawi, pembinaan guru merupakan serangkaian upaya bantuan profesional yang diberikan oleh kepala sekolah, peneliti sekolah, pengawas, dan pihak terkait lainnya. Bantuan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas proses serta hasil kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru.¹⁸ Menurut E. Mulyasa, Tujuan pembinaan tenaga pendidik adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional, memperluas wawasan, serta memperbaiki sikap dan perilaku dalam rangka pelaksanaan tugas agar lebih efektif dan efisien.¹⁹

Pembinaan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah dilakukan melalui berbagai bentuk dukungan dan pengawasan. Bapak Mustafa selaku Ketua Yayasan menyampaikan bahwa yayasan berperan dalam mengawasi, mengontrol, dan mendukung program pengajaran, termasuk menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan agar proses pembelajaran Al-Qur'an berjalan sesuai harapan.²⁰

Dari sisi manajemen di tingkat pondok, Bapak Abdul Saidhul Ardain sebagai Kepala Pondok menjelaskan bahwa setiap pekan dilaksanakan kegiatan belajar bersama guna meningkatkan

¹⁶ Mustafa, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

¹⁷ Abdul Saidhul Ardain, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

¹⁸ Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2013, hal. 67

¹⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 158.

²⁰ Mustafa, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

kompetensi guru, seperti pelatihan tahsin, serta pembelajaran lainnya seperti nahwu dan shorof. Selain itu, para guru juga diarahkan untuk rutin mengikuti kajian-kajian yang diselenggarakan di berbagai tempat di Kabupaten Pasangkayu.²¹

Namun demikian, menurut Bapak Rahmat S.P selaku guru, pelatihan dan pembinaan yang diberikan masih tergolong sangat minim. Beliau menyebutkan bahwa keterbatasan ini menyebabkan sebagian guru belum sepenuhnya memahami arah dan tujuan pembinaan yang seharusnya diterapkan dalam proses pendidikan. Hal ini menjadi catatan penting agar pembinaan tenaga pendidik dapat ditingkatkan secara lebih terarah dan berkelanjutan.²²

Pembinaan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah pada dasarnya telah sejalan dengan konsep pembinaan sebagai bentuk bantuan profesional yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar mengajar. Hal ini tercermin dari peran yayasan dalam mengawasi, mengontrol, dan mendukung program pengajaran, termasuk menyediakan sarana dan prasarana pembelajaran yang diperlukan. Di tingkat pelaksana, kegiatan seperti belajar bersama secara rutin setiap pekan, pelatihan tahsin, serta pembelajaran nahwu dan shorof telah dilaksanakan sebagai bagian dari peningkatan kompetensi guru. Guru-guru juga diarahkan untuk mengikuti kajian di berbagai tempat guna memperluas wawasan keilmuan. Meskipun demikian, sebagian guru menilai bahwa pelatihan dan pembinaan yang diberikan masih tergolong minim, sehingga belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan dalam memahami arah dan tujuan pembinaan yang seharusnya diterapkan.

5. Evaluasi dan Penilaian Kinerja

Dalam bukunya *Human Resource Management*, Gary Dessler menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan potensi pengembangannya. Proses ini melibatkan penetapan standar kinerja, pengamatan dan pengumpulan data, evaluasi kinerja, pemberian umpan balik, serta pengembangan rencana tindakan untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.²³

Menurut ketua yayasan, evaluasi dan penilaian terhadap tenaga pendidik Al-Qur'an di pondok dilakukan dengan memperhatikan beberapa aspek penting, yaitu kemampuan dalam menyampaikan materi dengan baik, kedekatan dengan santri, serta capaian target hafalan dan

²¹ Abdul Saidhul Ardain, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

²² Rahmat, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

²³ Gary Dessler, *Human Resource Management*, ed. ke-16 Boston: Pearson, 2020, hal. 338.

keberhasilan dalam pembinaan santri secara keseluruhan. Penilaian ini tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga mencakup dimensi hubungan personal dan tanggung jawab moral pendidik dalam membentuk karakter santri.²⁴

Kepala pondok menegaskan bahwa indikator kinerja tenaga pendidik Al-Qur'an harus mencerminkan kualitas interaksi mereka dengan santri, konsistensi dalam mendampingi proses hafalan, serta kemampuan membina akhlak dan kedisiplinan santri dalam keseharian. Dengan demikian, evaluasi dilakukan secara menyeluruh untuk memastikan bahwa tenaga pendidik mampu menjalankan peran mereka secara optimal, baik sebagai pengajar maupun pembimbing rohani.²⁵

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa konsep penilaian kinerja menurut Gary Dessler sejalan dengan praktik evaluasi kinerja tenaga pendidik Al-Qur'an di pondok. Keduanya menekankan pentingnya evaluasi yang bersifat menyeluruh dan sistematis, mencakup aspek kompetensi profesional, hubungan interpersonal, serta kontribusi terhadap pengembangan individu yang dibina. Dengan demikian, baik teori maupun praktik sama-sama menempatkan penilaian kinerja sebagai alat strategis untuk mendorong peningkatan mutu dan efektivitas tenaga pendidik.

6. Kesejahteraan

Menurut Sondang P. Siagian dalam Afrizal Azis, kesejahteraan pegawai adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani pegawai dalam rangka menciptakan motivasi kerja, loyalitas, serta peningkatan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan manajemen tenaga pendidik di lembaga pendidikan, termasuk di pondok pesantren, yang menekankan pentingnya memperhatikan kebutuhan hidup para pendidik agar mereka dapat fokus dalam mendidik dan membina peserta didik.²⁶

Menurut kepala pondok, kesejahteraan bagi tenaga pendidik Al-Qur'an di pesantren ini masih belum sepenuhnya terpenuhi. Kondisi tersebut mendorong pihak pesantren untuk mengambil sejumlah langkah perbaikan. Beberapa upaya yang direncanakan antara lain menyediakan tempat tinggal yang layak bagi guru tetap yang menetap di lingkungan pondok, menyesuaikan honorarium secara bertahap sesuai kemampuan keuangan pesantren, serta memberikan fasilitas pendukung seperti konsumsi tiga kali sehari dan akses listrik tanpa

²⁴ Mustafa, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

²⁵ Abdul Saidhul Ardain, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

²⁶ Afrizal Azis, Rio Eldianson, dan Maruli Tua Tampubolon, "Kesejahteraan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan di era pandemi covid-19," dalam *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, Vol. 3 No. 3 Tahun 2022, hal. 608.

biaya. Selain itu, untuk menunjang kelancaran proses pembelajaran, pesantren juga berencana menyediakan perlengkapan kerja seperti laptop bagi guru serta berupaya memasang jaringan WiFi, karena saat ini fasilitas tersebut belum tersedia di pondok.²⁷

Selanjutnya, Bapak Rahmat S.P menambahkan bahwa dukungan pengelola pesantren sangat terasa dalam berbagai aspek, termasuk pemberian fasilitas pembelajaran yang memadai guna menunjang proses pendidikan Al-Qur'an di pesantren.²⁸

Sementara itu Ibu Ifdayanti menyampaikan bahwa meskipun fasilitas belajar di pesantren, seperti asrama dan ruang kelas, belum sepenuhnya lengkap, pihak pesantren terus berupaya secara bertahap memenuhi kebutuhan tersebut demi meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.²⁹

Menurut Syaiful Sagala, Kesejahteraan guru merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena dengan kesejahteraan yang memadai guru akan lebih berkonsentrasi, bersemangat, serta berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.³⁰ Artinya, perhatian terhadap kesejahteraan tenaga pendidik bukan hanya aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan erat dengan motivasi, kinerja, dan kualitas layanan pendidikan yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara, kesejahteraan tenaga pendidik Al-Qur'an di pesantren ini belum dapat dikatakan sepenuhnya terpenuhi. Hal ini terlihat dari pengakuan kepala pondok yang menyatakan bahwa sejumlah kebutuhan dasar para pendidik masih belum maksimal, dan sebagian besar bentuk kesejahteraan masih dalam tahap perencanaan. Meski sudah ada upaya seperti pemberian konsumsi harian, listrik gratis, serta rencana penyediaan tempat tinggal dan perlengkapan kerja, kondisi tersebut belum mencerminkan kesejahteraan yang utuh. Honorarium yang belum memadai, belum tersedianya jaringan WiFi, serta keterbatasan fasilitas belajar menunjukkan bahwa pesantren masih dalam proses bertahap untuk meningkatkan kesejahteraan para pendidik. Oleh karena itu, kesejahteraan tenaga pendidik di pesantren ini belum bisa dikatakan tercapai secara menyeluruh.

²⁷ Abdul Saidhul Ardain, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

²⁸ Rahmat, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

²⁹ Ifdayanti, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

³⁰ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: PT Alfabeta, 2009, hal. 236.

C. Mutu Pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui metode survei dan observasi terhadap beberapa informan yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran Al-Qur'an di Yayasan Nashirussunnah Imam Syafi'i, diperoleh temuan bahwa mutu pembelajaran Al-Qur'an memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik, terutama dalam aspek hafalan (tahfidz) dan pemahaman isi Al-Qur'an.

Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran tidak hanya bergantung pada kemampuan individual santri, tetapi juga pada bagaimana proses pembelajaran tersebut dikelola secara sistematis dan efektif.

Untuk menganalisis pelaksanaan manajemen pembelajaran Al-Qur'an di Yayasan Imam Syafi'I Nashirussunnah, peneliti menggunakan pendekatan berdasarkan empat fungsi utama dalam manajemen pendidikan, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Berikut ini merupakan uraian proses manajemen pembelajaran Al-Qur'an yang diterapkan di Yayasan Nashirussunnah Imam Syafi'i berdasarkan keempat fungsi tersebut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan suatu proses kegiatan yang pertama kali dilakukan sebelum melakukan suatu tindakan. Perencanaan juga tidak akan berakhir apabila keputusan dari rencana tersebut telah ditetapkan sehingga harus diimplementasikan. Perencanaan pembelajaran merupakan proses penyusunan langkah-langkah sistematis yang akan dilaksanakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penyusunan rencana ini disesuaikan dengan kebutuhan dan dapat dirancang untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan arah dan harapan pihak yang merencanakan.³¹

Perencanaan pembelajaran Al-quran di Yayasan Nashirussunnah Imam Syafi'I selalu dilaksanakan pada setiap awal tahun ajaran baru, hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mempersiapkan segala hal yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pembelajaran Alquran diantaranya sebagai berikut: penetapan tujuan pembelajran alquran, menentukan kebijakan pelaksanaan pembelajaran alquran, menentukan program pembelajaran alquran, menentukan metode pembelajaran alquran yang akan diterapkan serta merancang dan menyusun jadwal pembelajaran alquran.

a. Penetapan tujuan

³¹ Nurlaila, "Urgensi Perencanaan Pembelajaran Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru," dalam *Ilmiah*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2018, hal. 93.

Penetapan tujuan merupakan suatu proses yang mencakup penentuan sasaran yang ingin dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi. Tujuan tersebut berfungsi sebagai arah sekaligus pendorong dalam meraih hasil yang diharapkan. Agar efektif, penetapan tujuan perlu memuat kriteria yang jelas seperti spesifik, terukur, realistis, relevan, dan dibatasi oleh waktu. Selain itu, proses ini juga mencakup penyusunan langkah-langkah konkret atau rencana aksi yang sistematis untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Tujuan dari pembelajaran alquran di yayasan imam syafi'i nashirussunnah Pasangkayu sulbar menurut ust saidhul selaku kepala pondok adalah untuk menghafal alquran dengan baik dan benar, baik secara keseluruhan ataupun sebagian besar, dengan memperhatikan tajwid dan tartil dengan benar.³² Dijelaskan juga oleh ustdz Aslam, bahwa tujuan pembelajaran alquran selain menghafal, agar peserta didik dapat mengamalkan ajaran-ajaran al quran dalam kehidupan sehari-hari, sehingga dapat menjadi contoh yang baik bagi yang lain.³³

Berdasarkan hasil wawancara di atas peneliti simpulkan bahwa tujuan diselenggarakannya pembelajaran alquran di yayasan imam syafi'I nashirussunnah pasangkayu sulbar adalah agar peserta didik mampu menghafal Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai kaidah tajwid dan tartil, serta mampu mengamalkan ajaran-ajarannya dalam kehidupan sehari-hari sehingga menjadi teladan di tengah masyarakat.

Hal ini sangat selaras dengan pandangan Bloom dikutip oleh Asep Saeful Hamdani yang mengklasifikasikan tujuan pembelajaran ke dalam tiga ranah utama: kognitif, afektif, dan psikomotor. Dengan demikian, tujuan pembelajaran Al-Qur'an di yayasan tersebut mencerminkan penerapan konsep Bloom secara utuh karena menggabungkan ketiga ranah tersebut dalam praktik pendidikan.³⁴

Alasannya, tujuan yang dirumuskan yayasan tidak hanya menekankan pada kemampuan kognitif berupa hafalan yang benar sesuai kaidah tajwid dan tartil, tetapi juga mencakup aspek afektif yaitu pengamalan ajaran Al-Qur'an dalam kehidupan

³² Abdul Saidhul Ardain, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

³³ Muh Syaikhul Aslam Syarif, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

³⁴ Asep Saeful Hamdani, *Penggabungan Taksonomi Bloom dan taksonomi Solo Sebagai Model Baru Tujuan Pendidikan*, Surabaya: Fak. Tarbiyah IAIN, 2008, hal.3.

sehari-hari, serta aspek psikomotor berupa keterampilan melafalkan ayat-ayat Al-Qur'an dengan baik.

b. Penentuan Kebijakan

Penentuan kebijakan adalah proses yang mencakup perumusan, pemilihan, hingga pelaksanaan keputusan-keputusan yang akan menjadi acuan bagi tindakan atau program dalam suatu organisasi atau lembaga. Proses ini meliputi tahapan mulai dari identifikasi permasalahan, analisis berbagai alternatif solusi, hingga penilaian terhadap dampak dari kebijakan yang diambil. Untuk menghasilkan kebijakan yang efektif, diperlukan pertimbangan menyeluruh terhadap berbagai aspek, seperti nilai-nilai yang dianut, kepentingan berbagai pihak, serta situasi lingkungan yang terus berubah. Oleh karena itu, penetapan kebijakan sangat penting sebagai dasar dalam menentukan langkah atau tindakan yang tepat. Penentuan atau penetapan kebijakan yang dilakukan dalam pembelajaran alqur'an di yayasan imam syafi'I nashirussunnah pasangkayu sulbar diantaranya adalah dalam menetapkan peraturan kedisiplinan guru dan siswa. Salah satu tugas seorang pemimpin adalah menetapkan suatu peraturan yang telah disepekat bersama dengan anggotanya.

Peraturan dalam suatu organisasi memiliki peran penting karena dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab anggota dalam menjalankan tugasnya. Penerapan aturan disiplin sangat dibutuhkan, baik dalam lingkungan organisasi maupun dalam proses pembelajaran, agar tercipta suasana belajar yang kondusif dan efektif. Aturan tidak hanya ditujukan bagi peserta didik, tetapi juga harus dijalankan oleh guru sebagai teladan utama. Guru memiliki peran strategis dalam menunjukkan sikap disiplin yang konsisten, karena sikap tersebut akan memengaruhi pembentukan karakter peserta didik. Oleh karena itu, peraturan kelas idealnya disusun melalui kesepakatan bersama antara guru dan peserta didik, agar dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap aturan tersebut. Keterlibatan guru dalam mencontohkan kedisiplinan menjadi dasar yang kuat dalam mendidik dan membentuk kepribadian siswa.

Ustadz Saidhul Ardain mengatakan bahwa "peraturan kedisiplinan yang diterapkan kepada guru dan peserta didik di Yayasan Imam Syafi'I Nashirussunnah terhadap proses kegiatan pembelajaran Al-Qur'an yaitu membawa alat pembelajaran, memakai pakaian yang sopan dan syar'i, dan membawa segala perangkat pembelajaran yang dibutuhkan. Adapun peraturan yang kami terapkan pada siswa diantaranya adalah membawa alat

pembelajaran, seperti buku jilid atau Al-Qur'an, dan alat tulis, serta datang tepat waktu ke halaqoh belajar masing-masing yang telah ditentukan.”³⁵ Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat peneliti simpulkan, bahwa peraturan kedisiplinan di Yayasan Imam Syafi'i Nashirussunnah mencakup kewajiban bagi guru dan peserta didik untuk membawa perlengkapan pembelajaran, berpakaian sopan dan syar'i, serta hadir tepat waktu di halaqah yang telah ditentukan.

Menurut Harold Lasswell dalam Scott, kebijakan merupakan suatu program yang diproyeksikan untuk mencapai tujuan dengan cara tertentu. ³⁶Dalam konteks pendidikan, penentuan kebijakan berarti menyusun langkah-langkah yang sistematis untuk menciptakan sistem pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pemahaman ini tercermin dalam peraturan kedisiplinan di Yayasan Imam Syafi'i Nashirussunnah yang mewajibkan guru dan peserta didik membawa perlengkapan pembelajaran, berpakaian sopan dan syar'i, serta hadir tepat waktu di halaqah yang telah ditentukan. Aturan tersebut menunjukkan bagaimana kebijakan pendidikan diterjemahkan ke dalam ketentuan praktis yang mendukung terciptanya suasana belajar yang tertib, bernuansa islami, dan kondusif bagi pencapaian tujuan pembelajaran.

c. Menetapkan jadwal pembelajaran

Menetapkan jadwal pembelajaran sangat penting dalam pelaksanaan berbagai aktivitas belajar mengajar. Jadwal ini berfungsi untuk mengatur urutan dan waktu pelaksanaan setiap kegiatan. Dengan adanya jadwal yang terstruktur, koordinator Al-Qur'an dapat merencanakan kegiatan secara lebih jelas, sehingga bagian kurikulum dapat menyusun kalender pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan waktu dalam menyelesaikan program-program yang telah dirancang. Ustadz Saidhul mengatakan bahwa adanya jadwal belajar sangat membantu guru dalam menyusun rencana pengajaran, supaya proses belajar berjalan teratur dan materi bisa disampaikan sesuai target. Bagi orang tua dan peserta didik, jadwal ini juga penting sebagai pegangan untuk mengatur waktu libur, supaya bisa menyesuaikan dengan waktu belajar yang sudah ditentukan di pondok. Pembelajaran merupakan bagian penting dalam menciptakan proses belajar yang efektif. Jadwal yang tersusun rapi tidak hanya menjadi pedoman bagi guru dan

³⁵ Abdul Saidhul Ardain, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

³⁶ Scott, A. J., & Eidelman, S. J. T. "Revisiting the Policy Process: Harold Lasswell and the Challenge of Complexity," dalam *Policy Sciences*, Vol. 5 No. 6 Tahun 2, hal. 203. 205.

siswa, tetapi juga membantu pemanfaatan waktu dan sumber daya secara lebih efisien. Dengan adanya jadwal, siswa dapat belajar dengan lebih teratur dan mandiri, sementara guru dapat merancang kegiatan belajar secara terencana, mulai dari memilih materi hingga menentukan metode yang tepat.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan dalam menentukan atau menetapkan jadwal pembelajaran adalah untuk menjadi panduan bagi guru dalam merancang program pembelajaran secara teratur dan efisien, serta sebagai pegangan bagi peserta didik dalam mengatur waktu belajar mereka, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan optimal dan tujuan pembelajaran tercapai dengan baik.

Pandangan tersebut memiliki kesesuaian dengan pemikiran Oemar Hamalik yang menekankan bahwa perencanaan pembelajaran merupakan proses penting yang mencakup penyusunan jadwal, pengaturan materi, serta penentuan langkah-langkah kegiatan belajar mengajar. Penjadwalan dipandang berperan besar dalam menciptakan keteraturan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan pendidikan. Dengan demikian, jadwal pembelajaran tidak hanya berfungsi sebagai alat pengatur waktu, melainkan juga menjadi strategi penting untuk memastikan seluruh proses pendidikan berjalan optimal sesuai tujuan yang diharapkan.³⁷

d. Target

Target atau sasaran dalam pelaksanaan pembelajaran Al-Qur'an di Yayasan Imam Syafi'i Nashirussunnah Pasangkayu, Sulawesi Barat, ditetapkan oleh kepala pondok bersama para guru Al-Qur'an. Penetapan ini bertujuan untuk menentukan arah dan tujuan akhir yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran. Dengan adanya perencanaan target dan sasaran yang jelas, para guru dapat memantau perkembangan kemampuan peserta didik dalam membaca Al-Qur'an serta memilih metode pengajaran yang dianggap paling sesuai. Program pembelajaran ini dirancang khusus untuk siswa tingkat SD dan SMP yang berada di bawah naungan yayasan tersebut. Hal ini sesuai hasil wawancara bersama ustadz Saidhul yang menyatakan bahwa target dari perencanaan program pembelajaran Al-Quran di Yayasan Imam Syafi'I Nashirussunnah ini adalah untuk mengarahkan seluruh peserta dapat menghafal alquran dengan baik dan benar berdasarkan ketentuan tajwid serta dapat mengamalkan isi dari pada alquran

³⁷ Oemar Hamalik, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001, hal. 57.

yang mencerminkan ahlak yang mulia.³⁸ Target pembelajaran perlu dirumuskan dengan jelas karena berfungsi sebagai penentu arah kegiatan belajar serta hasil yang ingin dicapai dari peserta didik. Target yang rinci dan spesifik akan memudahkan guru dalam memilih metode serta media pembelajaran yang sesuai. Selain itu, sasaran pembelajaran juga harus disesuaikan dengan karakter dan kemampuan peserta didik agar proses belajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan target dan sasaran pembelajaran memiliki peran penting sebagai tolok ukur keberhasilan suatu program pembelajaran. Selain itu, perencanaan ini juga menjadi pedoman bagi guru dalam merancang strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Adapun target utama pembelajaran Al-Qur'an di Yayasan Imam Syafi'i Nashirussunnah adalah agar seluruh peserta didik mampu membaca dan menghafal Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai kaidah tajwid, serta membentuk karakter mulia yang mencerminkan akhlak Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari.

e. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan lembaga pendidikan dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Perencanaan ini mencakup upaya memastikan jumlah, kualifikasi, dan kompetensi tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan lembaga, sekaligus menjawab tantangan perkembangan pendidikan yang terus berubah. Dengan demikian, perencanaan tidak hanya berorientasi pada administrasi, tetapi juga pada strategi pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

Menurut Surachman dan Ahmad Tarmiji, perencanaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena guru dan tenaga kependidikan merupakan elemen kunci yang menentukan keberhasilan pembelajaran. Kehadiran pendidik yang memiliki kompetensi memadai dan terencana dengan baik akan memengaruhi kualitas interaksi belajar mengajar, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan pendidikan secara optimal. Dengan

³⁸ Abdul Saidhul Ardain, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

kata lain, keberhasilan pendidikan di kelas berakar pada perencanaan SDM yang matang di tingkat lembaga.³⁹

Oleh sebab itu, pemilihan guru harus melalui proses kualifikasi yang mempertimbangkan kompetensi mereka, sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan kemajuan teknologi. Perencanaan ini bersifat strategis dan bertujuan memastikan lembaga pendidikan memiliki jumlah tenaga pengajar dan staf pendukung yang memadai. Selain itu, perencanaan mencakup aspek rekrutmen, peningkatan kompetensi, serta manajemen kinerja guna mendukung efektivitas pembelajaran.

Hal ini juga mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan agar pendidik mampu mengikuti perkembangan teknologi dan metode pembelajaran yang terus berubah. Adapun perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan di Yayasan Imam Syafi'I Nashirussunnah pasang kayu sulbar, sebagai berikut;

1) Perekrutan guru alquran

Proses perekrutan guru Al-Qur'an di Yayasan Imam Syafi'i Nashirussunnah dilakukan langsung oleh ketua yayasan. Tujuannya adalah untuk menyeleksi dan mengkualifikasi kemampuan calon guru, khususnya dalam membaca Al-Qur'an. Jika calon guru memenuhi kualifikasi yang ditetapkan, maka ia akan ditempatkan sesuai dengan bidang kemampuan yang dimilikinya. Selanjutnya proses perekrutan guru Al-Quran di Yayasan Imam Syafi'I Nashirussunnah sebagaimana dijelaskan oleh Mustafa bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik Al-Qur'an di yayasan Imam Syafi'I Nashirussunnah dilakukan dengan cara menjalin komunikasi dengan pondok pondok lain untuk mencari alumni yang layak dijadikan guru Alquran, setelah itu dilakukan seleksi sederhana untuk memastikan kemampuan baca dan hafal qurannya dan kesesuaian calon tenaga pendidik dengan visi dan manhaj pondok.⁴⁰ Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan perekrutan guru bertujuan untuk memastikan lembaga pendidikan memiliki tenaga pengajar yang sesuai baik dari segi jumlah maupun kualitas. Tujuan utamanya adalah menjaga keseimbangan antara jumlah guru, jumlah siswa, dan kebutuhan kurikulum agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik. Melalui perencanaan ini, institusi dapat menyeleksi calon guru yang

³⁹ Surachman dan Ahmad Tarmiji, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: LPP-UNJ, 2015, hal. 80.

⁴⁰ Mustafa, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

memiliki kompetensi akademik dan pengalaman yang relevan, sehingga mampu memberikan pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Berdasarkan hasil wawancara dapat peneliti simpulkan bahwa Perekrutan guru Al-Qur'an seperti yang dilakukan oleh ketua Yayasan Imam Syafi'i Nashirussunnah dengan cara menjalin komunikasi dengan pondok-pondok lain untuk mencari alumni yang direkomendasikan dan layak dijadikan guru, meskipun mereka baru tamat pondok pesantren yang setingkat SMA adalah pendekatan yang realistis dan kontekstual, terutama di daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya manusia. Mengandalkan rekomendasi dari pondok lain membantu mendapatkan calon guru yang sudah dikenal *track record*-nya, baik dari segi bacaan, hafalan, maupun akhlak. Akan tetapi ada potensi resiko karena lulusan SMA, meskipun memiliki kemampuan Al-Qur'an yang baik, mungkin belum memiliki keterampilan mengajar atau pedagogi yang matang. Akan tetapi bisa diberikan dengan pelatihan lanjutan bagi guru-guru baru.

2) Pengembangan Kompetensi Guru Alquran

Upaya meningkatkan dan mengembangkan kemampuan guru Al-Qur'an dilakukan melalui perencanaan program pembinaan, serta melibatkan mereka dalam berbagai pelatihan. Tujuannya adalah untuk menambah wawasan keilmuan dan meningkatkan kompetensi mengajar, agar proses pembelajaran Al-Qur'an dapat berlangsung secara optimal dan efektif. Hal ini sesuai hasil wawancara bersama ustadz Saidhul yang menyatakan bahwa dalam rangka memperkuat dan mengembangkan potensi serta kemampuan guru dalam mengajar Al-Qur'an, pihak yayasan mengikutsertakan para guru dalam berbagai pelatihan khusus bagi pengajar Al-Qur'an. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi guru dalam proses pembelajaran, sehingga target pembelajaran Al-Qur'an di Yayasan Imam Syafi'i Nashirussunnah dapat tercapai secara optimal sesuai dengan harapan.⁴¹ Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa kualitas kompetensi guru Al-Qur'an sangat berpengaruh terhadap keberhasilan belajar peserta didik. Oleh karena itu, guna mewujudkan keberhasilan tersebut dan mendukung peningkatan kemampuan santri, yayasan secara

⁴¹ Mustafa, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

berkelanjutan melakukan pembinaan serta mengikutsertakan para guru dalam pelatihan-pelatihan guna meningkatkan mutu pembelajaran Al-Qur'an.

3) Perencanaan metode pembelajaran

Perencanaan metode pembelajaran adalah langkah strategis yang dilakukan untuk menyiapkan cara atau teknik penyampaian materi kepada peserta didik agar materi dapat diterima dengan baik. Metode sendiri merupakan pendekatan yang digunakan oleh guru untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pemilihan metode yang tepat sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Di Yayasan Imam Syafi'i Nashirussunnah, perencanaan metode pembelajaran Al-Qur'an disusun secara menyeluruh agar peserta didik tidak hanya mampu membaca Al-Qur'an dengan benar, tetapi juga memahami maknanya dan mampu mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari. Untuk memudahkan peserta didik di Yayasan Imam Syafi'i Nashirussunnah dalam memahami pembelajaran Al-Qur'an, pihak lembaga telah berupaya mencari dan memilih berbagai metode pembelajaran yang sesuai dan efektif, khususnya bagi siswa jenjang SD dan SMP. Salah satu metode yang diterapkan sejak awal berdirinya pondok hingga sekarang adalah penggunaan kitab Tamhid Iqro' Qiroati Cara Cepat Baca Alqur'an yang terdiri dari lima jilid sebagai panduan utama dalam proses belajar Al-Qur'an.

Kitab Tamhid Iqro' Qiroati – Cara Cepat Baca Al-Qur'an (5 jilid) memiliki sejumlah keunggulan penting bagi pembelajar Al-Qur'an, terutama bagi pemula:

Metode cepat dan praktis. Dirancang sebagai alternatif dari metode tradisional yang memakan waktu panjang, kitab ini menggunakan teknik Qiroati yang langsung memasukkan dan mempraktikkan bacaan dengan tartil. Pendekatan ini membuat pemahaman bacaan Al-Qur'an menjadi lebih cepat dan tidak membosankan. Kitab ini menggunakan tulisan Al-Qur'an sesuai rasm Utsmānī, disertai pembahasan tajwid lengkap dan sistematis berdasarkan contoh langsung dari nash Al-Qur'an. Buku ini juga diklaim terhindar dari praktik bid'ah atau aspek yang tidak sah menurut syariat. Kitab ini disusun dalam lima jilid, materi dibagi secara bertahap mulai dari pengenalan huruf, makhraj, hingga bacaan tersambung dan penerapan tajwid sehingga cocok bagi anak SD hingga SMP dan pembelajar dewasa tingkat dasar. Hal ini sejalan pendapat

ustadz Saidhul Ardain bahwa kitab Kitab Tamhid Iqro' Qiroati Cara Cepat Baca Al-Qur'an (5 jilid) itu bahwa belajar Al-Qur'an bisa lebih cepat dibanding metode lama, memakai rasm Utsmānī, sistem tajwid lengkap dan lebih terstruktur karena materi dibagi dalam lima jilid berdasarkan tingkatan pemahaman serta praktis untuk pemula.⁴² Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa pemilihan metode pembelajaran yang sesuai dan efektif sangat membantu guru dalam menyampaikan materi kepada peserta didik. Metode yang tepat juga memudahkan peserta didik dalam memahami materi, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal. Selain itu, metode ini juga menjadi alat untuk menilai keberhasilan proses pembelajaran.

f. Perencanaan metode pembelajaran

Perencanaan perangkat pembelajaran merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen proses belajar mengajar. Kegiatan ini menjadi dasar dalam pelaksanaan pembelajaran karena melibatkan tahapan-tahapan yang disusun oleh guru untuk merancang dan menyiapkan seluruh elemen pembelajaran. Elemen tersebut mencakup media pembelajaran, pemilihan materi ajar, metode pengajaran, hingga alat evaluasi. Perencanaan yang baik dan matang membantu guru memiliki pedoman yang jelas dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Kusnandar yang menyatakan bahwa Perencanaan perangkat pembelajaran merupakan upaya guru untuk merancang berbagai alat, media, dan bahan ajar yang diperlukan agar proses pembelajaran berlangsung efektif, terstruktur, dan sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.⁴³

Perencanaan pembelajaran ini sebagai fondasi yang kokoh bagi keberhasilan pembelajaran. Perencanaan perangkat pembelajaran Al-Qur'an yang dilaksanakan oleh guru Al-Qur'an di Yayasan Imam Syafi'i Nashirussunnah, sebagaimana hasil wawancara bersama Ustadz Saidhul Ardain yang menyatakan, bahwa setiap awal tahun ajaran baru, kami dan para guru bersama-sama mengadakan rapat untuk menyiapkan dan menyusun perangkat pembelajaran Al-Qur'an diantaranya, meliputi: Program

⁴² Abdul Saidhul Ardain, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

⁴³ Kusnandar, *Profesionalisme Guru: Dari Teori ke Praktik*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011, hal. 45

kerja mingguan, bulanan, dan semesteran serta lembar penilaian evaluasi hasil belajar mengaji Al Quran Peserta didik.⁴⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan perangkat pembelajaran memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Perangkat ini berfungsi sebagai panduan bagi guru dalam menyampaikan materi ajar, serta menjadi acuan dalam mengevaluasi sejauh mana keberhasilan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Hal tersebut sesuai dengan pandangan Syaiful Bahri Djamarah yang menegaskan bahwa perangkat pembelajaran berfungsi sebagai peta jalan bagi guru dalam mengelola kegiatan belajar, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Tanpa perangkat yang baik, pembelajaran akan sulit mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, baik hasil wawancara maupun pendapat Djamarah sama-sama menekankan bahwa perangkat pembelajaran merupakan instrumen penting yang menentukan kualitas jalannya proses belajar mengajar.⁴⁵

g. Perencanaan sarana dan prasarana

Perencanaan terhadap kebutuhan sarana dan prasarana dalam kegiatan pembelajaran sangatlah penting. Sarana dan prasarana memiliki peran yang signifikan dalam mendukung kelancaran proses belajar mengajar serta pencapaian tujuan pendidikan. Oleh sebab itu, manajemennya harus dirancang dengan baik agar penyediaannya benar-benar sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan selama proses pembelajaran berlangsung. Hal ini sejalan dengan pandangan Syaiful Sagala yang mendefinisikan sarana dan prasarana sebagai perlengkapan pendidikan, baik berupa benda bergerak maupun tidak bergerak, yang dibutuhkan untuk menunjang proses pembelajaran, baik secara langsung maupun tidak langsung.⁴⁶

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Ustadz Saidhul Ardain, diketahui bahwa perencanaan pengadaan sarana dan prasarana untuk pembelajaran Al-Qur'an di Yayasan Imam Syafi'i Nashirussunnah dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan serta urgensi pemakaian barang-barang tersebut. Tujuan yang diharapkan dengan diadakannya sarana prasarana pembelajaran adalah agar lingkungan belajar dapat berjalan dengan

⁴⁴ Abdul Saidhul Ardain, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

⁴⁵ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Rineka cipta, 2000, hal. 31.

⁴⁶ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2007, hal. 219.

efektif dan kondusif. Selain itu, untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana pembelajaran Al-Qur'an tersebut, yayasan menerima bantuan dari pemerintah setempat berupa gedung, komputer, infokus, meja, mushaf Al-Qur'an, dan perangkat pembelajaran lainnya.⁴⁷

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa tersedianya sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan nyata menjadi penunjang utama terciptanya proses pembelajaran Al-Qur'an yang efektif. Dukungan dari pihak yayasan dan bantuan dari pemerintah menunjukkan adanya kolaborasi yang baik dalam menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, terarah, dan berkualitas.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan yang dirancang secara sistematis sebagai bagian dari fungsi manajemen, yang bertujuan untuk mengelompokkan dan membagi tugas serta tanggung jawab kerja kepada setiap anggota sesuai dengan kemampuan mereka. Dengan pembagian peran yang jelas ini, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang kondusif, interaktif, dan mampu mendorong kinerja yang maksimal. Hal ini sejalan dengan pandangan Prawoto, yang menyebutkan bahwa pengorganisasian adalah proses dalam menyusun dan membagi tugas serta wewenang dalam suatu lembaga pendidikan. Melalui proses ini, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dapat diarahkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga target organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.⁴⁸ Berikut ini, peneliti jabarkan kegiatan pengorganisasian pembelajaran Al-Qur'an di Yayasan Imam Syafi'I Nashirussunnah sebagai berikut;

a. Pengelompokan Peserta Didik

Pada tahap pembagian kelompok siswa, langkah pertama yang dilakukan adalah melakukan pemetaan kemampuan membaca Al-Qur'an pada masing-masing siswa. Proses ini merupakan bagian dari implementasi program dasar metode pembelajaran yang digunakan, dengan tujuan untuk mengelompokkan siswa berdasarkan tingkat kemampuan baca mereka secara objektif. Pemetaan ini dilakukan dengan cara mengetes bacaan Al-Qur'an siswa yang bertujuan untuk melihat

⁴⁷ Abdul Saidhul Ardain, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

⁴⁸ E. Prawoto, "Efektivitas Manajemen Organisasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan," dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 15 No. 2, Tahun 2021, hal. 112.

dan mengetahui sejauh mana kualitas kemampuan bacaan Al-Qur'an pada siswa. Hal ini sejalan pernyataan Ustadz Aslam bahwa tingkat usia SD diberikan waktu yang lebih lama, sedangkan peserta didik usia SMP diberi waktu untuk menyelesaikan kitab tamhid itu selama 2 bulan dengan pembinaan private.⁴⁹ Setelah dilakukan pemilahan atau klasifikasi, maka selanjutnya mereka akan dibagi dan dikelompokkan dengan menyesuaikan kemampuan membaca Al-Qur'an pada masing-masing siswa. Pengelompokkan ini merujuk pada penguasaan materi pada setiap jilidnya, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jilid 1: Pengenalan dasar huruf-huruf hijaiyah secara terpisah dan pengucapan makhraj.
 - 2) Jilid 2: Huruf berharakat & bacaan sederhana memperkenalkan huruf dengan fathah, kasrah, dhammah, tanwin, serta panjang-pendek huruf (mad), serta memperkenalkan kalimat sederhana mulai diperkenalkan untuk melatih baca sambung.
 - 3) Jilid 3: Huruf Mati, Tajwid Awal & Angka. Huruf mati (sukun) diajarkan dengan penerapan tajwid dasar seperti makhraj. Pengenalan nama-nama harakat dan pengenalan angka (1-99) dalam bahasa Arab.
 - 4) Jilid 4: Hukum Nun Sukun dan Tanwin. Kajian mendalam tentang aturan tajwid terkait nun sukun dan tanwin (idgham, iqlab, ikhfâ', ikhfâ' syafawi, dll).
 - 5) Jilid 5 : Tajwid Lanjut & Pengaplikasian. Lanjutan hukuman tajwid seperti qalqalah, waqf/ibtida', dan aturan lanjutan lainnya. Latihan bacaan lanjutan sehingga pembelajar mampu membaca Al-Qur'an secara tartil dan memahami struktur bacaan.
- b. Pembagian Kelompok Bagi Guru

Setelah proses perekrutan guru dan pengelompokan peserta didik berdasarkan kemampuan membaca Al-Qur'an masing-masing, tahap selanjutnya yang dilakukan oleh pihak yayasan adalah pembagian tugas mengajar kepada para guru. Di Yayasan Imam Syafi'i Nashirussunnah, sistem pembelajaran Al-Qur'an dibagi per halaqah, di mana satu orang guru bertanggung jawab membimbing sepuluh santri dalam satu kelompok. Pembagian ini tidak hanya memperhatikan jumlah santri, tetapi juga mempertimbangkan tingkat kemampuan guru, karakteristik santri dalam kelompok tersebut, serta keseimbangan beban mengajar

⁴⁹ Muh syaikhul Aslam Syarif, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

antar guru. Dengan sistem ini, diharapkan proses pembelajaran Al-Qur'an dapat berjalan lebih intensif, efektif, dan terfokus, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara maksimal. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dari ustadz Aslam sebagai guru di yayasan Imam Syafi'i yang mengatakan bahwa kita ditugaskan untuk membina 10 orang dalam satu halaqoh, dibagi berdasar kompetensi peserta didik dan guru. Dengan demikian, pembagian guru pada setiap kelompok belajar Al-Qur'an yang disesuaikan dengan kompetensi guru dan peserta didik akan meningkatkan kualitas pembelajaran Al-Qur'an serta proses pembelajaran Al-Qur'an dapat berlangsung dengan maksimal.

c. Pembagian Waktu Belajar

Pengaturan jadwal belajar bertujuan untuk mendukung kelancaran proses pembelajaran. Jadwal yang disusun secara teratur memungkinkan pemanfaatan waktu secara maksimal, sehingga materi pembelajaran dapat disampaikan secara runtut dan terstruktur. Hal ini juga membantu peserta didik untuk lebih fokus dalam mengikuti kegiatan belajar. Manajemen waktu belajar secara terencana ditujukan agar proses pembelajaran berlangsung secara efisien dan efektif. Dengan pengaturan waktu yang baik, peserta didik dapat mengoptimalkan setiap sesi belajar, menghindari pemborosan waktu, serta lebih mudah dalam mencapai target pembelajaran yang telah dirancang. Adapun pembagian waktu belajar Alqur'an di Yayasan Imam Syafi'I Nashirussunnah berdasarkan penjelasan oleh ustadz Aslam selaku guru Alquran, dengan pembagian waktu sebagai berikut,⁵⁰

Jadwal Belajar Alquran Santri Yayasan Imam Syafi'I Nashirussunnah

Waktu	Kegiatan
03.00-03.30	Sholat Tahajjud
03.30- 04.30	Muroja'ah dan Persiapan Setoran Hafalan Baru
04.30-05.00	Sholat Subuh
05.00- 06.00	Setoran Hafalan Baru
12.00-12.30	Sholat Duhur
12.30- 14.00	Murojaah Hafalan Lama
15.15-15.45	Sholat Ashar
15.45-17.00	Murojaah Hafalan Baru
20.00-21.30	Ziyadah Menambah

⁵⁰ Muh Syaikhul Aslam Syarif, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

Berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan, peneliti menyimpulkan bahwa alokasi waktu untuk kegiatan ziyadah atau penambahan hafalan relatif lebih sedikit dibandingkan dengan kegiatan murojaah. Ziyadah hanya dijadwalkan satu kali dalam sehari, sedangkan murojaah atau pengulangan hafalan dilakukan beberapa kali dalam satu hari. Hal ini menunjukkan bahwa program pembelajaran di pondok lebih menekankan pentingnya penguatan hafalan yang telah dikuasai agar semakin melekat dan tidak mudah lupa. Selain itu, waktu untuk setoran hafalan kepada guru juga hanya dijadwalkan satu kali dalam sehari, yang menunjukkan bahwa proses penilaian hafalan dilakukan secara selektif dan fokus. Meskipun frekuensi ziyadah dan setoran lebih sedikit, strategi ini dinilai efektif untuk menjaga kualitas hafalan santri dan membentuk kedisiplinan serta kemandirian dalam menjaga hafalan mereka secara konsisten.

3. Pelaksanaan (*implementasi*)

Menurut Nana Sudjana, proses belajar mengajar yang efektif selalu melalui tiga tahapan terstruktur. Pertama, tahap pembukaan yang berfungsi untuk membangkitkan motivasi, mempersiapkan mental, dan mengondisikan kesiapan belajar. Kedua, tahap inti yang menjadi pusat dari penyampaian materi serta interaksi aktif antara guru dan peserta didik. Ketiga, tahap penutup yang digunakan untuk melakukan evaluasi, memberikan penguatan, serta menentukan tindak lanjut dari pembelajaran.⁵¹

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan Ustadz Aslam, diketahui bahwa pelaksanaan pembelajaran Al-Qur'an di Yayasan Imam Syafi'i Nashirussunnah dilaksanakan melalui beberapa tahapan utama sebagaimana lazimnya proses pembelajaran, yaitu dimulai dari tahap pembukaan, dilanjutkan dengan inti pembelajaran, dan diakhiri dengan penutup. Setiap tahap memiliki peran penting dalam menunjang efektivitas pembelajaran Al-Qur'an, khususnya dalam tahfidz, agar materi yang disampaikan dapat diterima dan dihafal dengan baik oleh para santri, sebagaimana berikut.

a. Pembuka (pendahuluan)

⁵¹ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2014. hal. 18.

Tahapan awal ini bertujuan untuk mempersiapkan mental, spiritual, dan konsentrasi santri sebelum memulai proses menghafal atau menyetorkan hafalan Al-Qur'an. Kegiatan yang biasa dilakukan, Guru atau musyrif menyapa santri dengan salam dan doa pembuka. Membacakan doa sebelum belajar, seperti doa meminta kemudahan dalam menghafal Al-Qur'an. Serta memberikan apersepsi dengan mengingatkan kembali hafalan sebelumnya atau mengulas kesalahan hafalan kemarin. Memberikan motivasi ruhiyah, seperti membacakan keutamaan penghafal Al-Qur'an agar santri bersemangat.

b. Kegiatan Inti

Tahap ini merupakan proses utama dalam pembelajaran tahsin ataupun tahfidz yang biasanya terbagi menjadi beberapa aktivitas inti: Ziyadah (menambah hafalan baru). Santri membaca terlebih dahulu ayat-ayat yang akan dihafal, biasanya dibimbing guru dari mushaf atau dengan metode talaqqi, Muroja'ah (mengulang hafalan lama) Santri mengulang hafalan sebelumnya baik secara mandiri, berkelompok (sima'an), atau langsung di hadapan guru. Kegiatan ini penting untuk menjaga hafalan tetap kuat dan tidak mudah lupa. Setoran (tahsin dan tahfidz) Santri menyetorkan hafalan ataupun bacaanya baik yang baru maupun lama kepada guru. Guru mengecek bacaan, tajwid, kelancaran, dan ketepatan hafalan santri. Kegiatan ini dilakukan berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

c. Penutup

Tahap akhir pembelajaran tahfidz bertujuan untuk menutup kegiatan dengan baik dan memberikan kesan positif bagi santri. Kegiatan yang dilakukan; Guru memberi evaluasi singkat terkait setoran dan hafalan santri. Menyampaikan motivasi dan nasihat keikhlasan dalam menghafal Al-Qur'an. Memberikan tugas hafalan untuk esok hari. Membacakan doa penutup dan saling mendoakan agar diberi keberkahan dalam hafalan. Menutup pelajaran dengan doa dan salam. Dengan mengikuti struktur ini, proses pembelajaran menjadi lebih terarah, komunikatif, dan mampu mencapai tujuan pembelajaran secara maksimal.

4. Pengawasan (*kontrolling*)

Pengawasan adalah suatu proses pemantauan dan peninjauan terhadap jalannya kegiatan pembelajaran guna memastikan bahwa pelaksanaannya sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya. Fungsi pengendalian ini bertujuan untuk mengawasi serta mengantisipasi berbagai kemungkinan penyimpangan yang mungkin terjadi, sehingga pelaksanaan pembelajaran tetap berada pada jalur yang benar dan tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara optimal.

D. Upaya Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Dalam Menjaga Mutu Pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah.

Melihat proses manajemen tenaga pendidik dan mutu pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah yang masih memiliki beberapa aspek belum sepenuhnya optimal, maka dari itu perlu adanya peningkatan kompetensi tenaga pendidik agar dapat menjaga mutu pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah.

Dari sudut pandang Kepala Pondok, Bapak Abdul Saidhul Ardain, manajemen yang harus dilakukan ke depan adalah dengan langkah-langkah yang telah dirancang secara matang untuk terus meningkatkan manajemen tenaga pendidik dan mutu pembelajaran Al-Qur'an di pondok ini. Salah satu upaya yang akan dilakukan adalah penguatan kesejahteraan dan lingkungan kerja tenaga pendidik. Langkah-langkah tersebut meliputi penyediaan tempat tinggal yang layak bagi guru tetap yang tinggal di pesantren, penyesuaian honorarium secara berkala sesuai kemampuan pesantren, pemberian fasilitas penunjang seperti makan tiga kali sehari dan listrik gratis, serta fasilitas lainnya yang mendukung kegiatan belajar mengajar di pondok, seperti penyediaan laptop untuk guru dan akses internet menggunakan orbit, mengingat di tempat tersebut belum memungkinkan pemasangan wifi.⁵²

Pendapat kepala pondok sejalan dengan gagasan bahwa penguatan kesejahteraan dan lingkungan kerja tenaga pendidik merupakan langkah penting dalam meningkatkan kompetensi guru. Kepala sekolah menegaskan bahwa ketika kesejahteraan guru terpenuhi dan lingkungan kerja mendukung, guru akan lebih termotivasi untuk mengembangkan profesionalisme serta meningkatkan mutu pembelajaran. Dengan demikian, upaya ini sangat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.⁵³

Dari sudut pandang guru, Bapak Muh. Syaikhul Aslam Syarif mengusulkan agar gaji guru dinaikkan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pembelajaran.⁵⁴

Sementara itu, Bapak Rahmat, S.P. berpendapat bahwa langkah untuk meningkatkan mutu pembelajaran Al-Qur'an ke depan harus

⁵² Abdul Saidhul Ardain, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

⁵³ Alif Laela Nez, "Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan melalui Model MBS," dalam *Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan*, Vol. I. Tahun 2015, hal. 13.

⁵⁴ Muh Syaikhul Aslam Syarif, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

mencakup peningkatan mutu guru, pengembangan metode pengajaran, serta pemberian motivasi kepada para santri. Menurut beliau, sangat penting untuk menumbuhkan kesadaran dalam diri santri akan kewajibannya terhadap Al-Qur'an, sehingga mereka tidak hanya mengaji saat di kelas, tetapi juga memiliki kemauan sendiri untuk menghafal dan membiasakan diri memegang Al-Qur'an dalam kesehariannya.

Sedangkan dari sudut pandang Ibu Ifdayanti, upaya peningkatan mutu pembelajaran dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan rutin bagi guru, penataan kurikulum serta penerapan metode pembelajaran yang lebih menarik, serta pembinaan dan evaluasi bersama untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan peserta didik dalam membaca Al-Qur'an.⁵⁵

Pendapat para guru sejalan dengan jurnal yang menyatakan bahwa pelatihan rutin dan kenaikan gaji merupakan dua aspek yang saling melengkapi dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Keduanya sangat dibutuhkan untuk menjaga kualitas mutu pembelajaran sekaligus menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Guru yang berkualitas mampu menjaga mutu pembelajaran dengan lebih baik. Mereka tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga mampu menerapkan metode pembelajaran yang efektif, memotivasi peserta didik, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Semua hal tersebut berperan penting dalam meningkatkan hasil belajar dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.⁵⁶

Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan mutu pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah diperlukan pendekatan yang komprehensif. Langkah utama yang harus dilakukan meliputi peningkatan kesejahteraan dan lingkungan kerja guru, seperti penyediaan fasilitas tempat tinggal yang layak, penyesuaian honorarium secara berkala, serta fasilitas pendukung belajar mengajar yang memadai. Selain itu, peningkatan mutu guru harus didukung dengan pelatihan rutin, pengembangan metode pembelajaran yang lebih variatif dan menarik, serta evaluasi berkala untuk memantau kemajuan peserta didik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sallis yang menekankan bahwa mutu pendidikan hanya bisa ditingkatkan melalui pendekatan menyeluruh (*komprehensif*) yang mencakup guru, kurikulum, fasilitas, manajemen, dan

⁵⁵ Ifdayanti, Wawancara, Pasang Kayu Sulawesi Barat, 25 Mei 2025

⁵⁶ Gigit Mujianto, *et. al.*, "Meningkatkan Kompetensi Guru melalui Pelatihan dan Pendampingan Implementasi Kurikulum Merdeka di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 1 Sumber Pucung," dalam *Journal Of Human And Education (JAHE)*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2025, hal. 943.

keterlibatan semua pihak. Artinya, tidak cukup hanya meningkatkan satu aspek, melainkan harus dilakukan secara terintegrasi.⁵⁷

Maka dari itu penting pula untuk menumbuhkan motivasi dan kesadaran dalam diri santri agar mereka aktif dalam menghafal dan memegang Al-Qur'an dalam kesehariannya, tidak hanya terbatas pada waktu pembelajaran di kelas. Pendapat dari berbagai pihak Ketua Yayasan, Kepala Pondok, guru, dan pengajar menunjukkan bahwa peningkatan mutu pembelajaran Al-Qur'an tidak hanya bergantung pada aspek pengajaran saja, tetapi juga pada perhatian terhadap kesejahteraan tenaga pendidik dan manajemen lingkungan kerja yang kondusif.

⁵⁷ Edward Sallis, *Total Quality Management*, diterjemahkan oleh, Ahmad Ali Riyadi, Yogyakarta: Ircisod. 2006, hal.73.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dirumuskan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Tenaga Pendidik dalam Menjaga Mutu Pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah Pasangkayu, Sulawesi Barat, berperan penting dalam mendukung keberlangsungan dan keberhasilan proses pembelajaran Al-Qur'an. Adapun temuan yang menjawab tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Proses Manajemen Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah:

Manajemen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah dilaksanakan melalui lima bentuk utama, yaitu perencanaan, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pembinaan, serta evaluasi kinerja. Perencanaan tenaga pendidik dilakukan oleh yayasan dengan menyiapkan SDM melalui pembinaan santri unggulan dan pelatihan internal. Rekrutmen dilakukan secara aktif melalui jaringan pondok lain dan rekomendasi internal, sedangkan proses seleksi belum dilaksanakan secara sistematis. Penempatan guru didasarkan pada kompetensi dan kebutuhan unit pendidikan di pondok. Pembinaan dilakukan melalui program tahsin, kajian rutin, serta pengawasan kegiatan mengajar oleh pihak yayasan. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala melalui pemantauan langsung oleh pengurus

dan kepala pondok. Dari bentuk-bentuk manajemen tersebut, beberapa aspek telah berjalan dengan baik, seperti perencanaan kualitas guru, penempatan sesuai bidang, serta pengawasan langsung. Namun, pelaksanaan seleksi yang belum sistematis dan pembinaan yang belum merata menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik di pondok ini belum sepenuhnya optimal.

2. Mutu Pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah:

Mutu pembelajaran Al-Qur'an di Yayasan Nashirussunnah Imam Syafi'i tampak sangat optimal berkat perencanaan yang komprehensif (tujuan hafalan dan pengamalan, kebijakan disiplin, jadwal terstruktur, target jelas, perencanaan SDM dan sarana prasarana), penggunaan metode pembelajaran teruji (kitab Tamhid Iqro' Qiroati), pengorganisasian yang efektif (pengelompokan siswa berdasarkan kemampuan, pembagian tugas guru), alokasi waktu belajar yang strategis dengan penekanan pada *murojaah* (pengulangan hafalan), serta pelaksanaan pembelajaran yang terstruktur dari pembukaan hingga penutup, didukung oleh pengawasan yang berkelanjutan.

3. Upaya Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Dalam Menjaga Mutu Pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah:

Upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik dalam menjaga mutu pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah harus diawali dengan manajemen tenaga pendidik yang profesional dan sistematis. Langkah awal yang perlu dilakukan adalah peningkatan kesejahteraan guru melalui penyediaan tempat tinggal yang layak bagi guru tetap yang tinggal di pesantren, serta pemberian honorarium yang kompetitif dan profesional. Selain itu, fasilitas pendukung seperti makan tiga kali sehari, listrik gratis, penyediaan laptop, dan akses internet melalui perangkat orbit juga penting untuk mendukung kelancaran proses belajar mengajar. Setelah aspek kesejahteraan dan fasilitas terpenuhi, langkah berikutnya adalah peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan rutin yang fokus pada pengembangan kemampuan pedagogis dan metode pembelajaran yang efektif. Penataan kurikulum dan pembinaan secara berkala perlu diterapkan agar guru mampu mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif dan berkualitas. Evaluasi kinerja guru secara berkala juga harus dilakukan guna memastikan peningkatan profesionalisme dan mutu pembelajaran yang berkelanjutan.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka hasil penelitian ini berimplikasi sebagai berikut:

1. **Manajemen Tenaga Pendidik yang Profesional dan Sistematis**
 Manajemen tenaga pendidik harus dijalankan dengan pendekatan yang lebih profesional dan terstruktur, terutama dalam hal rekrutmen dan seleksi guru. Dengan penerapan sistem seleksi yang sistematis dan berbasis kompetensi, pondok dapat menjaring tenaga pengajar yang sesuai dengan kebutuhan dan standar kualitas pendidikan Al-Qur'an. Selain itu, penempatan guru berdasarkan keahlian dan kebutuhan unit pendidikan harus dipertahankan untuk memastikan efektivitas pengajaran. Manajemen yang baik juga mencakup pembinaan dan evaluasi kinerja guru secara berkala, sehingga setiap tenaga pendidik dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi maksimal dalam meningkatkan mutu pembelajaran.
2. **Peningkatan Kesejahteraan Guru sebagai Faktor Kunci Motivasi dan Profesionalisme**
 Kesejahteraan guru perlu menjadi fokus utama dalam manajemen tenaga pendidik di pondok pesantren. Penyediaan tempat tinggal yang layak bagi guru tetap, pemberian honorarium yang kompetitif dan profesional, serta fasilitas pendukung seperti konsumsi makan tiga kali sehari, listrik gratis, serta akses teknologi seperti laptop dan internet, merupakan bagian penting yang harus dipenuhi. Kesejahteraan yang memadai akan berdampak positif terhadap motivasi guru dalam menjalankan tugasnya, meningkatkan loyalitas, serta mendorong peningkatan profesionalisme. Kondisi ini pada akhirnya akan berkontribusi langsung pada peningkatan mutu pembelajaran Al-Qur'an secara berkelanjutan.
3. **Pengembangan Kompetensi Guru secara Berkelanjutan melalui Pelatihan dan Evaluasi**
 Upaya pengembangan kompetensi guru tidak boleh berhenti pada tahap awal, melainkan harus dilakukan secara terus-menerus melalui pelatihan rutin yang fokus pada peningkatan kemampuan pedagogis, penguasaan metode pembelajaran yang efektif dan inovatif, serta pengembangan kurikulum yang relevan. Selain itu, pembinaan berkala dan evaluasi kinerja yang sistematis sangat diperlukan untuk memastikan guru selalu mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas. Dengan pendekatan ini, guru tidak hanya mengajar secara rutinitas, melainkan juga mampu beradaptasi dengan perkembangan kebutuhan pendidikan serta meningkatkan profesionalisme yang berdampak positif pada kualitas pendidikan di

pondok pesantren.

C. Saran

Dari kesimpulan penelitian di atas, ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. Untuk Ketua Yayasan

Ketua Yayasan diharapkan dapat memperkuat sistem manajemen tenaga pendidik secara menyeluruh, dimulai dari penataan mekanisme rekrutmen dan seleksi yang lebih sistematis dan berbasis kompetensi. Selain itu, perlu adanya peningkatan perhatian terhadap kesejahteraan guru melalui kebijakan yang berkelanjutan, termasuk pemberian fasilitas dasar dan tunjangan yang memadai agar para pendidik dapat menjalankan tugas secara optimal. Yayasan juga disarankan untuk mengalokasikan anggaran khusus guna mendukung pelatihan berkala dan peningkatan kapasitas guru dalam bidang pedagogi dan metodologi pembelajaran Al-Qur'an.

2. Untuk Kepala Pondok

Kepala Pondok diharapkan lebih intensif dalam mengoordinasikan program pembinaan dan evaluasi tenaga pendidik secara rutin. Perlu ada penguatan komunikasi dan kerja sama antara unit-unit pendidikan dengan yayasan agar kebijakan manajemen guru dapat diterapkan secara konsisten. Selain itu, penting untuk mengembangkan sistem pengawasan dan pendampingan terhadap pelaksanaan pembelajaran, agar mutu pendidikan Al-Qur'an yang sudah baik dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan. Kepala Pondok juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk berkembang secara profesional.

3. Untuk Guru

Guru diharapkan terus berupaya meningkatkan kompetensi pribadi melalui keikutsertaan dalam pelatihan, kajian ilmiah, dan kegiatan pembinaan lainnya yang diselenggarakan pondok maupun secara mandiri. Sikap proaktif dalam mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif serta menjaga kedisiplinan dan konsistensi dalam proses pembelajaran menjadi bagian penting dalam menjaga mutu pengajaran. Selain itu, guru perlu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama pendidik dan pengurus pondok untuk memperkuat kolaborasi dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agia, Novan Ramadani. dan Indra Sudrajat. "Sistem rekrutmen tenaga pendidik (guru)," dalam *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, Vol. 1 No. 02 Tahun 2023, hal. 40-44.
- Ahyani, Hisam. Agus Yosep Abduloh, dan Tobroni Tobroni. "Prinsip-prinsip dasar manajemen pendidikan islam dalam Al-Qur'an," dalam *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2021, hal. 37-46.
- Akilah, Fahmiah. "Penerapan Fungsi Staffing Dalam Lembaga Pendidika," dalam *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2018, hal. 657-674.
- Al Mujib, Azkia Naziha. "Metode Al-Baghdadi Dalam Pembelajaran Membaca Al Qur'an," dalam *Al Mujib: Jurnal Multidisipliner*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2024, hal. 39-51.
- Alfitra, Andra. dan Lili Tanti. "Sistem Informasi Monitoring Dan Evaluasi Program Tahsin Dan Tahfidz Al-Qur'an Berbasis Web," dalam *Jurnal Rekayasa Sistem (JUREKSI)*, Vol. 2 No. 3 Tahun 2024, hal. 1730-1738.

- Alhaddad, Muhammad Roihan. "Manajemen Penilaian Kinerja Guru di Pondok Pesantren Raudhatul Ulum Sakatiga Palembang," dalam *Al Ghazali*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2019, hal. 1-18.
- Amalia, Nur Wa'ra. "Memahami Ikhlas: Kunci Kesuksesan Dalam Ibadah Dan Kehidupan." *NUSA*. Dalam <https://nusa-antara.co.id/memahami-ikhlas-kunci-kesuksesan-dalam-ibadah-dan-kehidupan>. Diakses pada 14-05-2025.
- Amaliah, Indah Nur. Enoh Nuroni, dan M. Imam Pamungkas. "Pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an Dengan Metode Talaqqi (Studi Kasus Di Madrasah Ibtidaiyah Asih Putera Kota Cimahi)," dalam *Prosiding Pendidikan Agama Islam ISSN 2460*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2018, hal. 6413-6418.
- Amanah, Ima Muslimatul. A. Heris Hermawan, dan Wahyu Hidayat. "Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional," dalam *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, Vol. 6 No.1 Tahun 2021, hal. 55-62.
- Amon, Lorensius. Theresia Ping, dan Soerjo Adi Poernomo. "Tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan," dalam *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2021, hal. 1-12.
- Angranti, Wiwik. "Penerapan Metode Pembelajaran Baca-Tulis Al-Qur'an (Studi Deskriptif-Analitik di SMP Negeri 2 Tenggara)," dalam *INTELEGENSIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2016, hal. 106-116.
- Ansari, Adi. "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an," dalam *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2016, hal. 21-48.
- Apriyanti, Puput. "Pemahaman Ilmu Tajwid Terhadap Kemampuan Membaca Al-Qur'an An Pada Santri Di Pondok Pesantren Al-Falah Sumberadi Kebumen." *Disetasi*. IAINU Kebumen, 2023.
- Arda. Sahrul Saehana, dan Darsikin Darsikin. "Pengembangan media pembelajaran interaktif berbasis komputer untuk siswa SMP Kelas VIII," dalam *Mitra Sains*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2015, hal. 69-77.
- Arif, Khairan Muhammad. "Analisa Konsep Dan Tujuan Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an, As-Sunnah Dan Para Ulama," dalam *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2022, hal. 22-35.
- Arikunta, Suharsimi. *Pengelolaan Kelas Dan Siswa*, jakarta : CV. Rajawali, 1988.

- Asep Soekarno. dan Soleh "peningkatan mutu manajemen pembelajaran oleh kepala madrasah di MTS Salafiyah altarmasi," dalam *Jurnal penelitian dan pengabdian kepada masyarakat huruf besar semua unisq*," Vol. 6 No. 1 Tahun 2019, hal. 37.
- Asmendri. "Teori dan Aplikasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah dan Madrasah." *Tesis* Batusangkar: STAIN Batusangkar, 2012.
- Asrulla, Tuti Indriyani. dan Firdaus Jeka. "Tantangan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di era Society 5.0," dalam *Jurnal Genta Mulia*, Vol. 15 No. 1 Tahun 2024, hal. 161-178.
- Auliyah, Ummi Syarifah. "Pemanfaatan Media Berbasis Informasi Teknologi Dalam Pelajaran Al-Qur'an Hadits Di MTS N 1 Padangsidempuan." *Disertasi*. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, 2024.
- Azizah, Mar'atul. dan Azizah Usman. "Peningkatan mutu pembelajaran melalui manajemen kelas partisipatif guru dan siswa," dalam *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, Vol. 3 No. 3 Tahun 2023, hal. 319-329.
- Badrudin, Putri Irlin Cahyani. dan Syafiq Ahmad Naji Farhan. "Implementasi Rekrutmen Tenaga Pendidik Berbasis Kompetensi Di Pondok Pesantren Al Azhar," dalam *Edu TeaCh jurnal edukasi dan teknologi pembelajaran*." Vol. 6 No. 1 Tahun 2025, hal. 21-30.
- Baharuddin, Abdul Rasyid. dan Muhd Riduwan. "Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Sistem Pendidikan Nasional," dalam *JURNAL TA'LIMUNA*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2024, hal. 10-19.
- Bariyyah, Khoirul. Fitri Rahayu, dan Maulana Muhammad Taufiqi. "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan," dalam *Enggang: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2023, hal. 534-556.
- Busono, Suhendro. Moch Alfan Rosid, dan Yunianita Rahmawati. "Pelatihan Media Pembelajaran Digital untuk Tenaga Pendidik di Masa Pandemi Di SMP Muhammadiyah 4 Porong Sidoarjo," dalam *Jurnal ABDINUS: Jurnal Pengabdian Nusantara*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2021, hal. 81-87.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Grup: Jakarta, 2018, hal. 58.
- Cahyati, E. et. al. "Manajemen Efektif Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Menciptakan Pembelajaran yang Berkualitas." dalam *Tsaqofah*. Vol. 4 No. 3 Tahun 2024, hal. 14.

- Chadijah, Siti. "Implementasi Manajemen Mutu Menurut Al-Qur'an," dalam *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran dan Pencerahan*, Vol. 15 No. 1 Tahun 2019, hal. 45.
- Darmansah, Tengku. *et. al.* "Peran Rekrutmen dan Seleksi SDM terhadap Kualitas Lembaga Pendidikan," dalam *Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2024, hal. 355-359.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Rineka cipta, 2000.
- Diba, Ishlah Farah. dan Anis Zohriah. "Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan," dalam *Journal of Education Research*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2024, hal. 576-582.
- Echolis, John M. Hasan Shadily. *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 2004.
- Efendi, Nur, dan Muh Ibnu Sholeh. "Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran," dalam *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2023, hal. 68-85.
- Effendi, Mukhlison. "Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam," dalam *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2021, hal. 39-51.
- Elim, Dina Kamili. Ammar Firmansyah, dan Rizki Amirillah. "Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Al-Qur'an Dan Hadits Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam: Manajemen, Guru, Lingkungan," dalam *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, Vol. 3 No. 4 Tahun 2024, hal. 302-315.
- E.Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah (edisi revisi)*, Bandung: PT. Remaja Rodakarya, 2017, hal. 42.
- E.Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 158.
- Emzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Entrisnasari, Fantika Vera. Fantika Febry Puspitasari, Dan Supriyanto Supriyanto. "Implementasi Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Al-Qur'an," dalam *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, Vol. 25 No. 2 Tahun 2020, hal. 210-225.
- Fadhli, Muhammad. "Manajemen peningkatan mutu pendidikan," dalam *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2017, hal. 215-240.

- Farizal MS. dan Ahmad Faris Alhaq." Karakteristik Pembelajaran Al-Qur'an Melalui Pola Tahsin, Tilawah, dan Tahfidz di SMP Integral Hidayatullah Depok, Jawa Barat," dalam *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 3 No. 10 Tahun 2024, hal. 274-280.
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI, 2017.
- Fauziah, Hapsah. Yanyan Nurjani, dan Siti Aliyah. "Peran Ilmu Sharf Dan Nahwu Terhadap Pemahaman Al-Qur'an Santri Salafiyah Pondok Pesantren Miftahul Mubtadiin Garut," dalam *Jurnal NARATAS*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2019, hal. 6-11.
- Ferianto. *et. al.*, *Filsafat dan teori manajemen pendidikan Islam*. Penerbit Mangku Bumi, 2023, hal. 19.
- Gerson, Richard. F. *Mengukur Kepuasan Pelanggan*, Jakarta: PPM, 2004.
- Ghony M. Djunaidi. dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2011.
- Ginting, Cindy Liasna. "Implementasi manajemen tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah hifzhil qur'an." *Disetasi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017.
- Gunandi, Dede. *et. al.* "Peran Tenaga Pendidik Dalam Pembelajaran Jarak Jauh di Era COVID-19," dalam *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2021, hal. 61-76.
- Habibie, Miftah. "Profesionalisme Guru Tahfidz Al-Qur'an Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa (Studi Kasus Di Al Kahfi Islamic School Jakarta)." *Tesis*. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2023, hal. 50.
- Hadinata, Sumarlin. "Implementasi Pembelajaran Al-Qur'an Dengan Metode Ummi terhadap Kemampuan Membaca Al-Qur'an Bagi Anak Usia 7-13 Tahun Di Desa TenigaKecamatan Tanjung Kabupaten Lombok Utara," dalam *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam Dan Isu-Isu Sosial Volume*, Vol. 19 No. 1 Tahun 2021, hal. 60-79.
- Hamalik, Oemar. *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Hamalik, Oemar. *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi aksara, 1999.
- *Penggabungan Taksonomi Bloom dan taksonomi SOLO Sebagai Model Baru Tujuan Pendidikan*, Surabaya: Fak.Tarbiyah IAIN, 2008.
- Hamdani, Musleh. "Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Nuris Jember." *Tesis*. 2022.

- Hamdi, Mohamad Mustafid. dan Asichul In'am. "Manajemen Tenaga Pendidikan pada Sekolah," dalam *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2023, hal. 44-54.
- Hanafy, Muh Sain. "Konsep belajar dan pembelajaran." *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol. 17 No. 1 Tahun 2014, hal. 66-79.
- Handayani, Soekarno. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Haji Masaguna, 1997.
- Hanif, Abdulloh. dan Risma Firda Diana. "Peningkatan Sarana dan Metode Pembelajaran Al-Qur'an di TPQ Al-Wardah Desa Wanar Kabupaten Lamongan," dalam *Jurnal Pengabdian Masyarakat: BAKTI KITA*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2023, hal. 52-62.
- Harbes, Beni. *et. al.* "Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di SMKS Pembangunan Bukittinggi," dalam *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol. 3 No. 4 Tahun 2023, hal. 3683-3697.
- Hariandja, Marihot T. E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2022, hal 156.
- Hidayah, Bashirotul. "Supervisi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik," dalam *Muróbbî: Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2020, hal. 313-326.
- Hidayati. dan Imam Bukhori. "Analisis Metode An Nahdhiyah Terhadap Pemahaman Membaca Al Qur'an Di TPQ Baitul Abror," dalam *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, Vol. 4 No. 3 Tahun 2022, hal. 1150-1159.
- Istiqomah, Rosyida. dan Reni Hidayah. "Manajemen Pembelajaran Al-Qur'an: Studi Kasus Longitudinal di Pondok Pesantren," dalam *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2021, hal. 138-140.
- Izzati, Afi Nadra. Alya Fadhluna ZamZam, dan M. Inggit Prabowo. "Peran Guru dalam Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an dan Hadits," dalam *EDU-RILIGIA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam Dan Keagamaan*, Vol. 7 No. 4 Tahun 2023, hal. 26-30.
- JS Badudu. *et. al.* *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994.
- Kamal, Hikmat. "Model Pembelajaran Pendidikan Menurut Al-Qur'an," dalam *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran Dan Pencerahan*, Vol. 15 No. 2 Tahun 2019, hal. 31-40.
- Kartika, Ika. Annisa Mayasari, and Opan Arifudin. "Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Model Berbasis Aktivitas Terhadap Motivasi Belajar Siswa," dalam *Jurnal Al-Amar:*

- Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2021, hal. 36-46.
- Karwati, Euis. "Pengaruh Pembelajaran elektronik (e-learning) terhadap mutu belajar mahasiswa," dalam *Jurnal Penelitian Komunikasi*, Vol. 17 No. 1 Tahun 2014, hal. 14.
- Kurniawan, Sugeng. "Konsep Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an Dan Al-Haditsm," dalam *Nur El-Islam*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2015, hal. 1-34.
- Kusnandar. *Profesionalisme Guru: Dari Teori ke Praktik*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011, hal. 45.
- Laily, Fatiya Nurul. dan Sitti Maesurah. "Strategi Peningkatan Kemampuan Dan Pemahaman Siswa Tpq Atas Pelafalan Makhorijul Huruf Dan Ilmu Tajwid Di Desa Baureno, Jatirejo, Mojokerto," dalam *Al-Din: Jurnal Dakwah dan Sosial Keagamaan*, Vol. 7 No. 2 Tahun 2021, hal. 12-26.
- Lestari, Dini. Argiansyah Amin Gani, dan Lilik Hanifah. "Prinsip-Prinsip Pengelolaan Dana Pendidikan Di Sekolah Menengah Di Kabupaten Kendal," dalam *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, Vol. 9 No. 2 Tahun 2024, hal. 5527-5541.
- Lisnandari. "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah," dalam *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2018, hal. 193-200.
- Maharani, Elfa Suci. Rosmiati Rosmiati, dan Ahmad Nasori. "Profesionalisme kinerja guru dan kemampuan literasi digital guru berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran daring SMK kota jambi," dalam *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2021, hal. 161-165.
- Mahendra, Hafiz. Tuti Andriani. dan Nini Aryani. "Pengertian, Prinsip-Prinsip, Dan Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan," dalam *Jurnal Studi Multidisipliner*, Vol. 8 No. 12 Tahun 2024, hal 26-30.
- Makinudin, Ali. "Strategi Peningkatan Mutu Pembelajaran Al-qur'an di Sekolah Menengah Kejuruan An nur Bululawang Malang," dalam *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 9 No. 1 Tahun 2021, hal. 12-19.
- Maolana, Ihsan. Astuti Darmiyanti, dan Jaenal Abidin. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol. 3 No. 4 Tahun 2023, hal. 83-94.

- Marimba, Ahmad D. *Pengantar Filsafat Pendidikan*, Bandung: PT. Ma'arif, 1989.
- Mariyah, Siti. *et. al.* "Perspektif pengelolaan pendidikan fungsi pengelolaan (planning, organizing, actuating, controlling)," dalam *Instructional Development Journal*, Vol. 4 No. 3 Tahun 2021, hal. 268-281.
- Mawardi, Abdillah. *Ulumul Qur'an*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Meleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Miaz, Yalvema. Zuardi, dan Rafhi Febryan Putera. "Pelatihan penulisan penelitian tindakan kelas untuk guru Sekolah Dasar," dalam *Publikasi Pendidikan*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2020, hal. 19-25.
- Muaripin. dan Ary Maulana Muaripin. "Manajemen Supervisi Akademik dalam Pembelajaran: Strategi dan Implementasi," dalam *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, Vol. 5 No. 5 Tahun 2024, hal. 946-950.
- Muqit, Ade Abdul. dan Abu Maskur. "Manajemen pembelajaran Al-Qur'an pada anak usia dini (studi kasus di PAUD Ad-Din Cirebon)," dalam *El-Athfal: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Anak*, Vol. 1 No. 02 Tahun 2021, hal. 95-108.
- Murni, Abdul Aziz Amir. M. Sobry, dan Muhammad Thohri. "Analisis Proses Perekrutan Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Shadrudin NW Suralaga," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 14 No. 2 Tahun 2024, hal. 218-230.
- Murni. "Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan," dalam *Intelektualita*, Vol. 5 No. 02 Tahun 2019, hal. 48.
- Musfira, Ratna Shella. Nina Karlina, dan Elisa Susanti. "Pengaruh pelatihan kompetensi tenaga pendidik pendidikan inklusif terhadap kinerja guru dalam menyelenggarakan pendidikan inklusif di SMPN 30 Bandung," dalam *JANE-Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 13 No. 2 Tahun 2022, hal. 185-194.
- Muslim, Abdul Qadir, dan Ismail Suardi Wekke. "Model penilaian kinerja guru," dalam *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, Vol. 11 No. 1 Tahun 2018, hal. 37-54.
- Nakib, M. Nakib Hasyim. *et. al.* "Strategi Meningkatkan Minat Belajar Al-Qur'an Pada Anak Dengan Metode Qur'ani Sidogiri Di Madrasah Darus Salam Dringu Probolinggo," dalam *DEVELOPMENT: Journal of Community Engagement*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2024, hal. 1-11.
- Nazil, Fahmi Ainun. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf

- Internasional (MBI) Amanatul Ummah," dalam *Continuous Education: Journal of Science and Research*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2023, hal. 1-13.
- Ni'mah, Roudhotun. dan Zahwa Najwatul Imamah. "Optimalisasi Proses Seleksi Dan Orientasi SDM: Langkah-Langkah Kunci Untuk Kesuksesan Di Lembaga Pendidikan Islam," dalam *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 8 No. 11 Tahun 2024, hal. 14-20.
- Nugraha, Firman. *Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Litbangdiklat Press, 2020.
- Nuraiha. "Pelaksanaan metode pengajaran variatif Pada pembelajaran Al Quran MAN 1 Tanjung jabung timur Kabupaten tanjab timur," dalam *Jurnal Literasiologi*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2020, hal. 54-60.
- Nurhayati, dan Kemas Imron Rosadi. "Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, Dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen Pendidikan Islam)," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2022, hal. 451-464.
- Nurjali. dan Kemas Imron Rosadi. "Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Al-Qur'an Dan Hadits Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam: Manajemen, Guru, Lingkungan," dalam *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2021, hal. 20-37.
- Nurlaila, "Urgensi Perencanaan Pembelajaran Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru," dalam *Ilmiah*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2018, hal. 93.
- Oktavia, Anita. Andi Warisno, dan Nur Hidayah. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan," dalam *Jurnal Mubtadiin*, Vol. 7 No. 02 Tahun 2021, hal. 16-28.
- Oktaviani, Ria. *et. al.*, "Sistem Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Pesantren," dalam *Al-Kaff: Jurnal Sosial Humaniora*, Vol. 1 No. 3 Tahun 2023, hal. 19-25.
- Parlina, Feti Iin. Jumira Warlizasusi, dan Ifnaldi Ifnaldi. "Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Madrasah Di MI 04 Rejang Lebong," dalam *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, Vol. 6 No. 4 Tahun 2022, hal. 1291-1304.

- Permana, Nana Surya. "Peningkatan mutu tenaga pendidik dengan kompetensi dan sertifikasi guru," dalam *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, Vol. 11 No. 01 Tahun 2017, hal. 8-15.
- Prakoso, Wahyu Adi. dan Sulastris Sulastris. "Tantangan Dan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan," dalam *azkiya*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 194-215.
- Prawirosentono, Suyadi. *Filosofi Tentang Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management Abad 21 Study Kasus dan Analisis*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Prawoto, E. "Efektivitas Manajemen Organisasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan," dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 15 No. 2, Tahun 2021, hal. 112.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010.
- Rama, Alzet. *et. al.*, "Konsep Fungsi dan Prinsip Manajemen Pendidikan," dalam *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 130-136.
- Rasyad. Aminuddin. *Teori Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Uhamka Press, 2003.
- Rohmah, Noer. dan Zainal Fanani. *Pengantar Manajemen Pendidikan*, Malang: Madani, 2017.
- Rony, Rony. "Sistem rekrutmen tenaga pendidik (guru)," dalam *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, Vol. 14 No. 2 Tahun 2018, hal. 37-57.
- Rosdiarini, Ririn. "Implementasi Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Islam: Studi Kasus Madrasah Ibtidaiyah "Al-Mukminin" Kalangan, Jombang," dalam *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5 No. 1 Tahun 2020, hal. 80-101.
- *Memahami Organisasi Pendidikan*, Bandung, Alfabeta CV. 2018.
- Ruhana, Faria. "Analisis Penerapan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Berbasis Computer Assisted Test (CAT) pada Badan Kepegawaian Negara," dalam *Jurnal MSDM IPDN*, Vol. 5 No. 2 Tahun 2018, hal. 19-25.
- Sa'adah, Juwita Qoyyimatus. *et. al.* "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan," dalam *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, Vol. 2 No. 4 Tahun 2023, hal. 514-520.
- Safrudin, Afif. "Tantangan Dan Peluang Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam: Perspektif Kesejahteraan Dan Produktivitas Kerja," dalam *Journal of Mandalika Literature*, Vol. 5 No. 4 Tahun 2024, hal. 908-917.

- Sagala, Syaiful. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Salim, Muhammad. *et. al.* "Konsep dasar dan ruang lingkup manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan," *HIKMAH: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12 No. 1 Tahun 2023, hal. 275-287.
- Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2015.
- Samsidar. "Implementasi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Islam," dalam *FITRAH: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2016, hal. 229-244.
- Santoso, Subhan Adi. "Implementasi Metode Iqra'dan Metode Tilawati Dalam Pembelajaran Al-Qur'an di Madrasah Diniyah Al-falah Modung Bangkalan," dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4 No. 1 Tahun 2018, hal. 2-18.
- Sari, Shilvia. "Peran Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Kenakalan Siswa di MTS. Sa (Satu Atap). Al-Qashash Tobeja Kecamatan Ponrang Selatan Kabupaten Luwu." *Disertasi*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, 2022.
- Sari, Sindi Yulia. Febria Sangkot, dan Mutia Mawaddah Rohmah. "Penilaian Kinerja Guru," dalam *Jurnal Al-Karim: Jurnal Pendidikan, Psikologi dan Studi Islam*, Vol. 8 No. 2 Tahun 2023, hal. 82-91.
- Sartika, Dini Gita. *et. al.* "Tujuan Pembelajaran Islam: Meneliti Ayat-Ayat Dalam Al-Qur'an Dan Manusia Sebagai Objek Pendidikan," dalam *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 3 Tahun 2024, hal. 73-86.
- Sastradiharja, E. Junaidi. "Supervisi Pembelajaran Berbasis al-Qur'an," dalam *Mumtaz: Jurnal Studi Al-Quran dan Keislaman*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2017, hal. 51-68.
- Scott, A. J., & Eidelman, S. J. T. "Revisiting the Policy Process: Harold Lasswell and the Challenge of Complexity," dalam *Policy Sciences*, Vol. 5 No. 6 Tahun 2, hal. 2023. 205.
- Setianingsih, Faradina Nur. *et. al.*, "Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Di Sekolah Dasar Negeri 2 Bunder," dalam *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2 No. 8 Tahun 2021, hal. 2323-2332.
- Setiawan, Ebta. "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)," *Arti Kata Kelola - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online*. <https://kbbi.web.id/kelola>. Diakses pada 19-05-2025.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, Vol. 1, 2000.

- Simanjuntak, Wanti. "Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru SMK Di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Pppptk) Medan," dalam *Jurnal Ilmiah Aquinas*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2020, hal. 72-83.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Reformasi Pelayanan Publik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Sofiyanti, Y. "Implementasi Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Islam Dalam Manajemen Persekolahan," dalam *Jurnal Tarbawi*. Vol 1 No. 3 Tahun 2012, hal. 151-155.
- Sopian, Ahmad. "Tugas, peran, dan fungsi guru dalam pendidikan," dalam *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2016, hal. 88-97.
- Subekti, Imam. "Pengorganisasian dalam pendidikan," dalam *TANJAK: Journal of Education and Teaching*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2022, hal. 19-29.
- Suda, I. Ketut. "Pentingnya media dalam meningkatkan kualitas pembelajaran siswa di sekolah dasar," dalam *Universitas Hindu Indonesia*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2016, hal. 1-10.
- Sudjana, Nana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2014.
- Sugiono. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Alfabeta, 2005.
- Suharsaputra, Uhar. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
- Sumariyak, Asep. Karwono, dan Muhfahroyin Muhfahroyin. "Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Buay Madang Kabupaten Oku Timur," dalam *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, Vol. 6 No. 1 Tahun 2021, hal. 13-20.
- Surachman. dan Ahmad Tarmiji. *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: LPP-UNJ, 2015.
- Sutiono. "Profesionalisme Guru," dalam *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2021.
- Syaefudin. *Manajemen Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2005.
- Syukri, Makmur. *et. al.*, "Prinsip-Prinsip Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan: Principles Of Educator Management And Education To Improve The Quality Of Education," dalam *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan*, Vol. 7 No. 3 Tahun 2023, hal. 558-565.

- Syukri. "Konsep Pembelajaran Menurut Al-Qur'an," dalam *Ulumuna*, Vol. 15 No. 1 Tahun 2011, hal. 1-28.
- Tanjung, Rahman. *et. al.* "Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar," dalam *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 4 No. 4 Tahun 2021, hal. 291-296.
- Tjiptono, Fandy dan Diana, Anastasia. *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi, 2003.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usman, Husaini. *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*, Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Wahyudi, Dedi. "Konsepsi Al-Qur'an tentang hakikat evaluasi dalam pendidikan Islam," dalam *Hikmah: Journal of Islamic Studies*, Vol.12 No. 2 Tahun 2017, hal. 245-272.
- Wahyuningsih, Riris. "Implikasi Penggunaan Metode Qiraati Untuk Meningkatkan Kemampuan Membaca Al-Quran Anak Usia Dini Pada Pendidikan Inklusi," dalam *AL Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2021, hal. 010-018.
- Widodo, Rochmad. Nabilah Saputri, dan Nova Intania. "Strategi Rekrutmen SDM untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs dan MA)," dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 12 No. 2 Tahun 2022. Hal. 171-180.
- Wijaya, Cece. *Pendidikan Remedial, Sarana Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999.
- Wijayanto, Widi. dan Abd Aziz. "Manajemen Pesantren Dalam Meningkatkan Mutu Santri di Pondok Pesantren Nurul Qur'an Patokan Kraksaan," dalam *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 8 No. 1 Tahun 2024, hal. 158-160.
- Wildasari. "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan," dalam *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2017, hal. 12-18.
- Yasir, Muhammad. dan Ade Jamaruddin. *Studi Al-Quran*, Riau: Asa Riau, 2016.
- Yelfi Dewi, Dela Desra Murni, dan Amirul Akbar Marfit, "Guru Profesional Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadist," dalam *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, Vol. 10 No. 04 Tahun 2024, hal. 299-310.

- Zahidah, Ummi. *et. al.* "Pengelolaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan," dalam *Jurnal Multidisipliner Bharasumba*, Vol. 1 No. 03 Tahun 2022, hal. 309-319.
- Zulfitria. "Peranan Pembelajaran Tahfidz Al-Quran dalam Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar," dalam *Naturalistic: Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2017, hal. 124-1

**INSTRUMEN WAWANCARA PIHAK YAYASAN
PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DALAM MENJAGA MUTU
PEMBELAJARAN ALQURAN
PONDOK PESANTREN IMAM SYAFI'I NASHIRUSSUNNAH
PASANG KAYU SULAWESI BARAT**

Identitas Responden

Nama: Mustafa

Jabatan: Ketua Yayasan

Tanggal Wawancara: 25 Mei 2025

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan oleh yayasan untuk memenuhi kebutuhan pendidik Al-Qur'an ke depan?

Jawaban:

Yayasan menyusun rencana rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pencarian pendidik dengan kualifikasi sesuai, baik dari segi keilmuan Al-Qur'an maupun keterampilan mengajar. Selain itu, yayasan merancang program pelatihan dan pengembangan kapasitas agar para pendidik selalu mengikuti perkembangan metode pembelajaran dan terus meningkatkan kualitasnya. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik Al-Qur'an, yayasan juga membina santri berprestasi yang telah menyelesaikan hafalan mereka agar dapat melanjutkan pendidikan di lembaga yang lebih kompeten di bidang Al-Qur'an. Setelah menimba ilmu, diharapkan mereka kembali untuk menjadi tenaga pendidik di pesantren. Yayasan juga menyiapkan pembiayaan guna mendukung program pendidikan lanjutan tersebut. Selain itu, pembinaan berkelanjutan bagi guru-guru yang sudah ada direncanakan melalui pelatihan, daurah Al-Qur'an, dan peningkatan kapasitas, sehingga kemampuan dan semangat mengajar mereka tetap terjaga dan terus meningkat.

2. Bagaimana proses rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah?

Jawaban:

Proses rekrutmen tenaga pendidik Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah dilakukan dengan cara menjalin komunikasi dengan pondok-pondok lain untuk mencari alumni yang layak dijadikan guru atau pembina. Setelah itu, dilakukan seleksi sederhana untuk memastikan kemampuan dan kesesuaian calon tenaga pendidik dengan visi dan manhaj pondok.

3. Bagaimana proses penempatan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah?

Jawaban:

Proses penempatan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah, terutama yang berfokus pada pembelajaran Al-Qur'an, dilakukan dengan seleksi yang ketat. Setelah melewati tahap seleksi, calon tenaga pendidik langsung ditempatkan sebagai guru mahad sesuai dengan kebutuhan pesantren.

4. Apa standar atau kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja tenaga pendidik Al-Qur'an di pesantren ini?

Jawaban:

kinerja tenaga pendidik Al Qur'an dinilai berdasarkan kemampuan menyampaikan materi dengan baik, kedekatan dengan santri, serta capaian tyarget hafalan dan pembinaan santri.

5. Apa peran yayasan dalam menentukan arah dan tujuan pembelajaran Al-Qur'an di pesantren ini?

Jawaban:

Yayasan berperan dalam merencanakan proses pembelajaran Al-Qur'an dengan menyusun berbagai program secara terstruktur. Program-program tersebut dibuat dalam bentuk program tahunan, semesteran, dan bulanan. Dengan adanya perencanaan ini, yayasan memastikan pembelajaran Al-Qur'an berjalan sesuai dengan arah dan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan efektif dan terukur.

6. Bagaimana cara yayasan mengatur susunan pengurus atau guru supaya kegiatan belajar Al-Qur'an bisa berjalan baik?

Jawaban:

Yayasan membentuk sebuah sistem halaqah Al-Qur'an sebagai wadah pembelajaran. Setiap halaqah terdiri dari sekitar 10 santri dan dibimbing oleh satu musyrif atau pengajar. Pengajar ini bertanggung jawab penuh terhadap perkembangan dan pembinaan santri dalam halaqah tersebut. Selain itu, yayasan juga melakukan pengawasan dan kontrol secara rutin untuk memastikan bahwa kegiatan belajar mengaji berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

7. Apa saja yang disediakan yayasan untuk membantu kelancaran belajar Al-Qur'an di pondok?

Jawaban:

Yayasan menyediakan fasilitas yang memadai berupa ruangan belajar yang nyaman untuk santri menghafal Al-Qur'an. Waktu belajar diatur secara efisien agar proses menghafal dan pembelajaran Al-Qur'an berjalan maksimal. Selain itu, yayasan juga menyediakan Al-Qur'an standar Madinah untuk keperluan menghafal, buku-buku tajwid sebagai bahan pembelajaran, serta perangkat Infocus (proyektor) yang digunakan untuk memudahkan proses belajar tajwid secara interaktif dan efektif bagi para santri.

8. Bagaimana yayasan memantau dan mengecek apakah pembelajaran Al-Qur'an di pesantren ini sudah berjalan baik?

Jawaban:

Yayasan memiliki tim khusus yang bertugas untuk melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran Al-Qur'an. Evaluasi ini dilakukan setiap tahun, setiap semester, dan juga setiap bulan. Melalui evaluasi berkala tersebut, yayasan dapat mengetahui sejauh mana efektivitas program berjalan, serta melakukan perbaikan jika ditemukan kekurangan dalam pelaksanaannya.

9. Apa tantangan utama dalam mengelola tenaga pendidik Al-Qur'an di pesantren ini, dan bagaimana yayasan mengatasinya?

Jawaban:

Tantangan utama dalam mengelola tenaga pendidik Al-Qur'an adalah memadukan dua kurikulum dari Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama. Keduanya memiliki tuntutan program yang harus dijalankan secara bersamaan, sehingga waktu untuk menghafal Al-Qur'an menjadi terbatas karena harus digunakan juga untuk pelajaran umum. Hal ini berdampak pada efektivitas program tahfizh.

10. Bagaimana Bapak/Ibu menilai mutu pembelajaran Al-Qur'an di pesantren ini, terutama dari segi metode pembelajaran, keterlibatan santri, dan hasil belajar?

Jawaban:

Mutu pembelajaran Al-Qur'an di pesantren ini dinilai melalui beberapa aspek utama. Dari segi metode, kami menggunakan evaluasi secara berkala, salah satunya melalui ujian hafalan di mana santri diminta menyambung ayat secara acak. Hal ini untuk mengukur seberapa kuat hafalan mereka dan pemahaman terhadap urutan ayat. Keterlibatan santri juga dinilai dari kehadiran mereka dalam kegiatan belajar serta konsistensi dalam setoran harian. Hasil belajar dilihat dari jumlah hafalan yang berhasil dicapai setiap santri, dengan menyadari bahwa capaian tersebut akan berbeda-beda sesuai kemampuan masing-masing. Semua aspek tersebut menjadi indikator dalam menilai efektivitas pembelajaran Al-Qur'an yang berlangsung.

11. Menurut Bapak/Ibu, apakah mutu pembelajaran Al-Qur'an di pesantren ini sudah optimal, atau masih perlu peningkatan? Jika perlu, aspek apa saja yang harus diperbaiki?

Jawaban:

Mutu pembelajaran Al-Qur'an di pesantren ini masih perlu ditingkatkan karena dinilai masih jauh dari kata sempurna. Meskipun sudah ada kemajuan, namun masih banyak ruang untuk perbaikan. Salah satu aspek yang perlu dibenahi adalah penambahan dan penguatan program pembelajaran, baik dari sisi metode, target, maupun variasi kegiatan. Kami juga melihat pentingnya untuk mengadopsi kurikulum atau sistem dari pondok-pondok yang sudah lebih maju sebagai bahan evaluasi dan perbandingan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan mutu pembelajaran Al-Qur'an di pesantren ini bisa lebih optimal dan memberikan hasil yang lebih maksimal bagi para santri.

**INSTRUMEN WAWANCARA KEPALA PONDOK
PENGLOLAAN TENAGA PENDIDIK DALAM MENJAGA
MUTUPEMBELAJARAN ALQURAN
PONDOK PESANTREN IMAM SYAFI'I NASHIRUSSUNNAH
PASANG KAYU SULAWESI BARAT**

Identitas Responden

Nama: Abdul saidhul Ardain

Jabatan: kepala pondok

Tanggal Wawancara: 25 Mei 2025

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan oleh yayasan untuk memenuhi kebutuhan pendidik Al-Qur'an ke depan?

Jawaban:

Menurut saya sebagai kepala pondok, perencanaan tenaga pendidik Al-Qur'an yang dilakukan oleh yayasan adalah proses untuk menentukan jumlah, kualitas, dan jenis tenaga pendidik yang dibutuhkan pondok dalam jangka waktu tertentu. Yayasan tidak hanya mencari guru yang mampu membaca Al-Qur'an dengan benar dan menguasai metode mengajar yang efektif, tetapi juga memastikan guru tersebut bisa menjadi teladan dalam bacaan, akhlak, dan kedisiplinan. Selain itu, yayasan merencanakan pelatihan dan pembinaan secara berkelanjutan agar tenaga pendidik dapat membimbing santri dengan sabar dan konsisten, sehingga pembelajaran dapat berjalan optimal. Dengan perencanaan yang menyeluruh ini, diharapkan pondok dapat memenuhi kebutuhan tenaga pendidik secara kuantitatif dan kualitatif demi tercapainya tujuan pendidikan Al-Qur'an.

2. Bagaimana proses rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah?

Jawaban:

Proses rekrutmen yang dilakukan dipondok kami ialah :

- a. Pengumuman Lowongan: kami membuat pengumuman terkait kebutuhan tenaga pendidik melalui atau berupa rekomendasi dari beberapa asatidz asatidz yang kami kenal.
- b. Persyaratan Umum: Calon guru diharapkan memiliki akidah Ahlussunnah wal Jama'ah, memiliki hafalan Qur'an (walau hanya beberapa juz), kemampuan komunikasi yang baik.

3. Bagaimana proses penempatan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah?

Jawaban:

tenaga pendidik di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah, khususnya guru yang mengajar pembelajaran Al-Qur'an, biasanya langsung kami tunjuk sebagai guru mahad setelah melewati proses seleksi.

4. Apa saja standar atau kriteria yang digunakan dalam menilai kinerja tenaga pendidik Al-Qur'an di pesantren ini? (Evaluasi dan Penilaian Kinerja)

Jawaban:

kinerja tenaga pendidik Al Qur'an dinilai berdasarkan kemampuan menyampaikan materi dengan baik, kedekatan dengan santri, serta capaian target hafalan dan pembinaan santri

5. Bagaimana proses pengelolaan tenaga pendidik dilakukan dalam menjaga mutu pembelajaran Al-Qur'an di pesantren ini? (Pembinaan dan Pengembangan)

Jawaban:

Untuk proses pengelolaan tenaga pendidik, beberapa langkah yg kami laksanakan, diantaranya :

- a. Setiap pekannya kami mengadakan kegiatan belajar bersama untuk meningkatkan kompetensi guru, termasuk pelajaran tahsin , dan kegiatan lain, seperti mengikuti pelajaran nahwu shorof dll.
- b. Para guru diharapkan untuk selalu mengikuti kajian kajian yang kami adakan di beberapa tempat dikabupaten Pasangkayu.

6. Apakah upaya pemenuhan kesejahteraan tenaga pendidik Al-Qur'an di pesantren ini sudah memadai? Jika belum, langkah apa yang akan diambil untuk meningkatkannya?

Jawaban:

Upaya pemenuhan kesejahteraan tenaga pendidik Al-Qur'an di pesantren ini belum sepenuhnya memadai. Salah satu tantangan utama

adalah keterbatasan jumlah ustadz/ustadzah yang benar-benar kompeten dalam bidang tahsin dan tahfidz Al-Qur'an. Hal ini menyebabkan satu tenaga pendidik harus merangkap beberapa tugas sekaligus, sehingga pelaksanaan tugas tidak dapat berjalan secara maksimal.

Untuk meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas kerja tenaga pendidik, pesantren akan mengambil beberapa langkah, antara lain:

- a. Mengadakan pelatihan rutin bagi tenaga pendidik guna meningkatkan mutu bacaan dan metode pengajaran.
- b. Memberikan insentif khusus kepada tenaga pendidik yang memiliki potensi dan komitmen tinggi terhadap program-program pesantren.
- c. Membentuk sistem kaderisasi internal dengan melibatkan santri senior yang hafidz dan memiliki bacaan yang baik untuk membantu tugas-tugas guru, sehingga beban kerja dapat terbagi lebih merata.
- d. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kesejahteraan tenaga pendidik dapat meningkat sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih optimal dan berkelanjutan.

7. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik agar mutu pembelajaran Al-Qur'an tetap terjaga?

Jawaban:

Salah satu upaya utama yang dilakukan di Pondok ini, dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik Al-Qur'an adalah dengan mengikuti beberapa pelatihan-pelatihan dan pembinaan guru yang diadakan dikabupaten Pasangkayu. Selain itu, kami juga rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang dibuat oleh dinas pendidikan, dengan harapan bertambahnya pengetahuan dan pengalaman bagi para pendidik di pondok kami.

8. Apa rencana strategis yang akan dilakukan untuk meningkatkan pengelolaan tenaga pendidik dan mutu pembelajaran Al-Qur'an ke depan?

Jawaban:

Insyaallah ke depannya, kami telah merancang beberapa langkah untuk terus meningkatkan pengelolaan tenaga pendidik dan mutu pembelajaran Al-Qur'an di pondok ini. Diantara langkah yg kami lakukan demi meningkatkan pengelolaan tenaga pendidik adalah dengan Penguatan Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja. Langkah-langkah kami adalah, dengan:

- a. Menyediakan tempat tinggal yang layak bagi guru tetap (jika tinggal di pesantren).
- b. Menyesuaikan honorarium secara berkala sesuai kemampuan pesantren.
- c. Memberikan fasilitas penunjang seperti makan 3 kali sehari, listrik gratis.
- d. Dan fasilitas-fasilitas lainnya yang mendukung kegiatan belajar mengajar dipondok, seperti laptop untuk guru, orbit (karna kebetulan ditempat kami belum bisa pasang wifi).

9. Bagaimana cara pondok membuat rencana program pembelajaran Al-Qur'an?

Jawaban:

Dengan mengadakan musyawarah antara guru

10. Bagaimana pembagian tugas antara guru dan pengurus dalam kegiatan belajar Al-Qur'an?

Jawaban:

Bahwa di sana guru berperan sebagai pengajar sebagai fasilitator langsung pengajaran Al-Qur'an dalam kelas dan pengurus pondok alias yayasan. yang mengawasi

11. Apa yang dilakukan pondok supaya kegiatan belajar Al-Qur'an bisa berjalan sesuai rencana?

Jawaban:

- a. memastikan kehadiran dan kesiapan guru untuk mengajar serta memastikan guru memahami rencana program pembelajaran Al-Qur'an.
- b. memastikan sarana prasarana yang akan digunakan pada proses pembelajaran, menyediakan kelas yang nyaman dan Al-Qur'an.
- c. melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa pembelajaran Al-Qur'an berjalan dengan baik.

12. Bagaimana cara kepala pondok mengecek dan menilai hasil hafalan atau pelajaran Al-Qur'an santri?

Jawaban:

Salah satu bentuk pemantauan terhadap pembelajaran Al-Qur'an dilakukan dengan mengadakan ujian setiap semester. Dalam ujian

tersebut, para santri diminta menyetorkan seluruh hafalan yang telah mereka pelajari selama satu semester

**INSTRUMEN WAWANCARA GURU
PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DALAM MENJAGA MUTU
PEMBELAJARAN ALQURAN
PONDOK PESANTREN IMAM SYAFI'I NASHIRUSSUNNAH
PASANG KAYU SULAWESI BARAT**

Identitas Responden

Nama: Muh Syaikhul Aslam Syarif

Jabatan: Guru

Tanggal Wawancara: 25 Mei 2025

1. Bagaimana proses seleksi dan penempatan Bapak/Ibu sebagai tenaga pendidik Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah?

Jawaban:

Allhamdulillah langsung di terima Tanpa di seleksi, dan penempatan sebagai guru halaqah sekaligus musyrif.

2. Bagaimana dukungan yang Bapak/Ibu terima dari pengelola pesantren dalam menjaga mutu pembelajaran Al-Qur'an?

Jawaban:

Pengelola pesantren memberikan dukungan berupa fasilitas pembelajaran, seperti ruang kelas yang nyaman, mushaf Al-Quran yang cukup, dan alat peraga pembelajaran.

3. Bagaimana Bapak/Ibu menilai mutu pembelajaran Al-Qur'an saat ini pesantren ini?

Jawaban:

cukup baik.

4. Apakah ustaz/ustazah ikut menyusun rencana belajar Al-Qur'an? Kalau iya, bagaimana caranya?

Jawaban:

Dia ikut Musyawarah tapi tidak dilibatkan hanya meramaikan saja

5. Bagaimana cara ustaz/ustazah mengatur waktu, metode, dan bahan saat mengajar Al-Qur'an?

Jawaban:

Pengajaran Al Qur'an sudah ada aturannya, dimulai shalat tahajjud, setelah itu hafalan murojaah dan setelah sholat subuh setoran, lanjut ke ba'da duhur, murojaah (murojaah hafalan lama dan murojaah hafalan baru) , setelah itu istirahat dan sesudah sholat ashar murojaah lagi dan ziyadah setelah sholat ba'da isya, Adapun metode yang dipake dlm pengajaran Al-Qur'an metode talaqqi dan media pembelajaran yg dipake hanya Al-Qur'an

6. Biasanya, bagaimana cara ustaz/ustazah mengajar Al-Qur'an di kelas atau halaqah?

Jawaban:

Cara mengajar Alquran di kelas, di tahsin bagi yang blum bagus bacaannya, dan ditalaqqi bagi santri yang sudah bagus bacaannya, dimulai dengan mengingatkan membaca doa , diberi motivasi setelah itu baru fokus belajar / menghafal dan penutup kbali diberi motivasi.

7. Bagaimana ustaz/ustazah melihat atau menilai perkembangan hafalan dan bacaan santri?

Jawaban:

Cara menilai perkembangan santrinya, dengan membuat kartu kontrol perkembangan santri, dan pada saat ujian persemester serta pada saat sima'an di akhir tahun

8. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana kompetensi tenaga pendidik berpengaruh terhadap mutu pembelajaran Al-Qur'an di pesantren ini?

Jawaban:

Alhamdulillah sangat berpengaruh.

9. Apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti pelatihan atau pembinaan untuk meningkatkan kompetensi mengajar Al-Qur'an?

Jawaban:

Pernah

10. Menurut Bapak/Ibu, apa langkah atau solusi yang perlu dilakukan oleh pesantren untuk terus meningkatkan mutu tenaga pendidik dan mutu pembelajaran Al-Qur'an ke depan?

Jawaban:

naikan gaji guru .

**PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DALAM MENJAGA MUTU
PEMBELAJARAN ALQURAN
PONDOK PESANTREN IMAM SYAFI'I NASHIRUSSUNNAH
PASANG KAYU SULAWESI BARAT**

Identitas Responden

Nama: Rahmat S.P

Jabatan: Guru

Tanggal Wawancara: 25 Mei 2025

1. Bagaimana proses seleksi dan penempatan Bapak/Ibu sebagai tenaga pendidik Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah?

Jawaban:

Proses seleksi dan penempatan tidak melalui tahapan seleksi formal. Saya langsung diundang atau dipanggil oleh pengurus pondok untuk menjalani wawancara. Dalam wawancara tersebut, pengurus langsung menjelaskan tugas-tugas yang akan diamanahkan. Selang satu atau dua hari setelahnya, saya sudah langsung dipanggil untuk mulai mengajar.

2. Bagaimana dukungan yang Bapak/Ibu terima dari pengelola pesantren dalam menjaga mutu pembelajaran Al-Qur'an?

Jawaban:

jawaban: Dukungan dari pengelola pesantren diberikan dalam bentuk komunikasi yang terbuka dan musyawarah yang berjalan dengan baik. Setiap permasalahan atau kebutuhan disampaikan dengan cara yang baik, dan pengelola merespons dengan cepat serta penuh perhatian, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung.

3. Apa tantangan utama yang Bapak/Ibu hadapi dalam mengajar Al-Qur'an di pesantren ini, dan bagaimana cara mengatasinya?

Jawaban:

Tantangan yang dihadapi adalah kurangnya tenaga pengajar, sehingga tidak semua mata pelajaran dapat tercakup dengan optimal.

Solusi yang diusulkan adalah agar pondok membuka kembali lowongan untuk pengajar baru guna memenuhi kebutuhan tersebut.

4. Bagaimana Bapak/Ibu menilai mutu pembelajaran Al-Qur'an saat ini pesantren ini?

Jawaban:

jawabannya Menurut penilaian saya, mutu hafalan Al-Qur'an para santri sudah baik. Dari segi waktu menghafal, jadwalnya telah diatur dengan efektif, begitu juga dengan jam istirahat yang cukup, sehingga mendukung proses menghafal secara optimal.

5. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana kompetensi tenaga pendidik berpengaruh terhadap mutu pembelajaran Al-Qur'an di pesantren ini?

Jawaban:

saya rasa sangat berpengaruh karena guru yang berkompeten pasti menghasilkan santri yang berkompeten, seperti guru hafidz akan bisa menghasilkan santri yang hafidz, itu bisa menjadi contoh bagi santri

6. Apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti pelatihan atau pembinaan untuk meningkatkan kompetensi mengajar Al-Qur'an?

Jawaban:

jawaban, Pelatihan dan pembinaan bagi guru di Yayasan Imam Syafi'i masih tergolong sangat minim. Hal ini menyebabkan beberapa guru belum sepenuhnya memahami arah dan tujuan pembinaan yang seharusnya diterapkan dalam proses Pendidikan.

7. Menurut Bapak/Ibu, apa langkah atau solusi yang perlu dilakukan oleh pesantren untuk terus meningkatkan mutu tenaga pendidik dan mutu pembelajaran Al-Qur'an ke depan?

Jawaban:

Menurut saya, langkah untuk meningkatkan mutu pembelajaran Al-Qur'an ke depan adalah dengan meningkatkan mutu guru, metode pengajaran, dan pemberian motivasi kepada para santri. Penting untuk menumbuhkan kesadaran dalam diri santri akan kewajibannya terhadap Al-Qur'an, sehingga mereka tidak hanya mengaji saat di kelas, tetapi juga memiliki kemauan sendiri untuk menghafal dan membiasakan diri memegang Al-Qur'an dalam kesehariann

**INSTRUMEN WAWANCARA GURU
PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DALAM MENJAGA MUTU
PEMBELAJARAN ALQURAN
PONDOK PESANTREN IMAM SYAFI'I NASHIRUSSUNNAH
PASANG KAYU SULAWESI BARAT**

Identitas Responden

Nama: Ifdayanti

Jabatan: Guru

Tanggal Wawancara: 25 Mei 2025

1. Bagaimana proses seleksi dan penempatan Bapak/Ibu sebagai tenaga pendidik Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Nashirussunnah?

Jawaban:

blum ada proses seleksi, hanya meminta santri yang sudah tamat SMA untuk mengajar dan untuk penempatannya langsung ditunjuk menjadi musyrifah Perempuan.

2. Bagaimana dukungan yang Bapak/Ibu terima dari pengelola pesantren dalam menjaga mutu pembelajaran Al-Qur'an?

Jawaban:

Menyediakan pasilitas belajar, walaupun belum lengkap ,seperti asrama, kelas, dll

3. Apa tantangan utama yang Bapak/Ibu hadapi dalam mengajar Al-Qur'an di pesantren ini, dan bagaimana cara mengatasinya?

Jawaban:

Tantangannya itu, disuruh jadi guru yang baik, padahal kami belum kuliah, tapi tetap diusahakan walaupun belum punya pengalaman mengajar sebelumnya. Adapun kesusahannya, susah mengelolah pembelajaran di pondok karena ada 2 kurikulum, dinas dan agama.

4. Bagaimana Bapak/Ibu menilai mutu pembelajaran Al-Qur'an saat ini pesantren ini?

Jawaban:

Menurut saya, mutu pembelajaran Al-Qur'an di pesantren ini masih perlu ditingkatkan. Salah satu tantangannya adalah kurangnya guru

yang bersanad dan berpengalaman dalam mengajar Al-Qur'an. Selain itu, metode pembelajaran yang digunakan masih terbatas pada talaqqi saja, sehingga perlu dikembangkan metode pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif untuk meningkatkan kemampuan peserta didik dalam membaca dan memahami Al-Qur'an. Dengan demikian, pesantren dapat meningkatkan mutu pembelajaran Al-Qur'an dan memberikan pengalaman yang lebih baik bagi peserta didik.

5. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana kompetensi tenaga pendidik berpengaruh terhadap mutu pembelajaran Al-Qur'an di pesantren ini?

Jawaban:

Gurunya Hafidz/ Hafidzah Bisa membina dengan baik

6. Apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti pelatihan atau pembinaan untuk meningkatkan kompetensi mengajar Al-Qur'an?

Jawaban:

belum ada agenda pelatihan , ada pun pembinaan, semua datang untuk mendengar.

7. Menurut Bapak/Ibu, apa langkah atau solusi yang perlu dilakukan oleh pesantren untuk terus meningkatkan mutu tenaga pendidik dan mutu pembelajaran Al-Qur'an ke depan?

Jawaban:

mengadakan pelatihan rutin untuk guru, Penataan kurikulum serta metode yang menarik, dan pembinaan & evaluasi Bersama Mengetahui perkembangan dan kemajuan peserta didik dalam membaca Al Qur'an.

LAMPIRAN DOKUMENTASI









DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Gerhana
Tempat dan Tanggal Lahir : Dusun Ujung, tgl 11 Juni 1983.
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : Menikah
Nama Ayah : Latang
Nama Ibu : Dana
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat Domisili : Tangerang Selatan, Banten
No. HP : 085255353106
Email : gerhanalatang@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Impres 4/82 Ujung, Bone – Lulus tahun 1995
2. Pesantren Mahad Hadis Biru, Bone
3. Jenjang Tsanawiyah – Lulus tahun 1998
4. Jenjang Aliyah – Lulus tahun 2001
5. Kuliah S1 : 2001 - 2008

STIBA Makassar

Program Persiapan Bahasa Arab (Diploma 2) – 2 tahun
Program Takmili – 1 tahun
Program S1 syari'ah – Lulus tahun 2008

Universitas Indonesia Timur

S1 Jurusan Pendidikan Agama Islam, lulus tahun 2008

Program Magister (S2) di Universitas PTIQ

RIWAYAT PEKERJAAN

Dosen dan Pengajar, STAI As-Sunnah, Medan – (2008–2011)

Guru dan Pengajar, Pesantren Ibnu Qoyim, Bone – (2011–2014)

Guru Sekolah Insan Cendekia Madani, Tangerang Selatan – (Oktober 2014–2022)

PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DALAM MENJAGA MUTU PEMBELAJARAN AL-QUR'AN PONDOK PESANTREN IMAM SYAFI'I NASHIRUSSUNNAH PASANG KAYU SULAWESI BARAT

ORIGINALITY REPORT

26% SIMILARITY INDEX	24% INTERNET SOURCES	13% PUBLICATIONS	8% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.ptiq.ac.id Internet Source	4%
2	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
4	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
6	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1%
7	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1%
8	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1%
9	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1%
10	sekolahsunnah.com Internet Source	<1%
11	digilib.uinsa.ac.id Internet Source	<1%