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

Achmad Baidhowi Mukhlis

Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri

Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

18170049@student.uin-malang.ac.id

ABSTRACT

This article discusses the management of teacher resources for the development of the quality of *Tahfidzul Qur'an* learning at Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Malang City. the urgency of teacher resource management is for the effectiveness of the process of teachers entering educational institutions, recruitment, selection, development and training to how to assess the performance of the teacher so that it has an impact on the effectiveness of learning. The purpose of this study is to determine and describe 1) teacher resource planning for the development of the quality of *Tahfidzul Qur'an* learning at SDIT Ahmad Yani Malang, 2) the implementation of teacher resource management for the development of the quality of *Tahfidzul Qur'an* learning at SDIT Ahmad Yani City. Malang, 3) the results of the application of teacher resource management for the development of the quality of learning *Tahfidzul Qur'an* at SDIT Ahmad Yani Malang City. This type of research is qualitative using a descriptive approach. Data collection techniques carried out include observation, interviews and documentation. The results of this study are showing that teacher resource management for the development of the quality of *tahfidzul qur'an* learning at SDIT Ahmad Yani is going well, namely related to teacher resource planning, implementation until the results of its application in quality development, especially in the *tahfidzul qur'an* program.

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

ABSTRAK

Artikel ini membahas tentang manajemen sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang. urgensi dari manajemen sumber daya guru adalah untuk keefektifan proses guru masuk di lembaga pendidikan, rekrutmen, seleksi, pengembangan dan peatihan sampai pada bagaimana penilaian kinerja guru tersebut sehingga berdampak kepada efektifitas pembelajaran. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan 1) perencanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, 2) pelaksanaan manajemen sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, 3) hasil penerapan manajemen sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani Kota Malang. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan meliputi kegiatan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa manajemen sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani berjalan

dengan baik yakni terkait perencanaan sumber daya guru, pelasanaannya sampai pada hasil penerapannya dalam pengembangan mutu khususnya pada program *tahfidzul Qur'an*

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

PENDAHULUAN

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

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

Di samping itu, Untuk dapat mengimplementasikan pembelajaran yang efektif dan efisien, maka yang harus manaj adalah manusianya dahulu. Dalam lembaga pendidikan guru adalah kekayaan (*asset*) utama lembaga yang harus diperhatikan dan dikembangkan kompetensinya. Sehingga perhatian terhadap tenaga pendidik dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah lebih diutamakan. Oleh karena itu, salah satu faktor yang menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri (Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, 2011). Sumber daya Manusia dalam hal ini guru adalah suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dalam proses belajar mengajar di lembaga pendidikan. Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar sebagaimana besar didominasi oleh peran guru, contohnya dalam mengajar mata pelajaran wajib, maka guru harus menguasai materi dan mampu mengkondisikan kelas dengan baik, begitu juga pada mata pelajaran peminatan contohnya pada mata pelajaran *Tahfidzul Qur'an*, maka dalam proses siswa dalam menghafal Al-Qur'an, guru harus memahami dan menguasai bagaimana cara agar siswa mudah, cepat, dan lancar dalam menghafal Al-Qur'an.

Tahfidzul Qur'an adalah upaya untuk menjaga kemurnian ajaran islam, di mana sumber hukum pertama dalam islam adalah kitab suci Al-Qur'an, sehingga orang yang menghafal Al-Qur'an adalah orang yang mempunyai tanggungjawab besar dalam hal menjaga agama islam baik dalam hal ajaran maupun dalam hal syi'ar islam. Menghafal Al-Qur'an merupakan suatu perbuatan yang terpuji, orang-orang yang membaca, mempelajari dan menghafal kitab suci Al-Qur'an adalah orang orang yang dipilih Allah untuk menerima warisan kitab Al-Qur'an. (Ahsin, 2017)

Selain itu urgensi dari adanya manajemen sumber daya guru di bidang *Tahfidzul Qur'an* adalah untuk mengatur semua tenaga pendidik sesuai dengan kompetensi pada bidang Al-Qur'an, misalnya dalam hal menyamakan bacaan. Maksudnya adalah materi yang

diajarkan yakni meliputi cara membaca Al-Qur'an yang baik, makhorijul huruf, sifatul huruf, hukum tajwid, metode menghafal Al-Qur'an, metode menjaga hafalan Al-Qur'an, dan sebagainya, yang disampaikan oleh guru harus sama. Sehingga hasil atau *output* siswa sesuai dengan harapan dan tujuan kurikulum sekolah. Jangan sampai kemudian antar siswa dalam segi bacaan Al-Qur'an berbeda karena beda guru, dalam segi metode membaca dan menghafal Al-Qur'an berbeda karena berbeda guru. Sehingga perlu untuk melakukan semacam monitoring / manajemen guru *Tahfidzul Qur'an* khususnya di SDIT Ahmad Yani Kota Malang.

Berdasarkan hasil penelitian sementara penulis tentang program manajemen Sumber daya guru *Tahfidzul Qur'an* yakni di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, ada beberapa langkah-langkah yang dilakukan dalam proses perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi sumber daya guru, khususnya pada program *Tahfidzul Qur'an*. Langkah-langkah yang dijalankan adalah terkait bagaimana guru masuk ke SDIT Ahmad Yani yakni meliputi proses rekrutmen, seleksi dan orientasi sampai pada pengembangan dan tahap evaluasi. Selain itu juga Manajemen Sumber daya guru yang diterapkan SDIT Ahmad Yani adalah terkait program pengembangan dan pelatihan guru yakni adanya program sertifikasi guru, di mana pembelajaran *Tahfidz* di SDIT Ahmad Yani adalah, mengikuti metode Ummi, sehingga guru *Tahfidz* yang mengajar di SDIT Ahmad Yani Malang dibina dan diikutkan program sertifikasi guru ummi. Di samping itu juga ada program wajib yang harus diikuti guru *Tahfidz* di SDIT Ahmad Yani kota Malang untuk peningatan kompetensi pedagogik yakni program pasca sertifikasi guru program metode Ummi. Yakni program pembinaan guru untuk mempelajari kembali metode pembelajaran dan pengajaran ummi ditambah materi makhorijul huruf dan sifatul huruf, ghorib dan tajwid. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dan pembiasaan pembelajaran dan pengajaran Al-Qur'an berikut program *Tahfidzul Qur'an* di SDIT Ahmad Yani.Kota Malang.

Dalam pelaksanaan program Manajemen sumber daya guru maka tentunya harus ada kepemimpinan yang menjalankan. Yang mampu memperhatikan hubungan antara tugas dan manusia. (Agus Dharma, 2005). Sebagaimana lembaga pendidikan maka perlu kepala sekolah untuk memimpin sekolah tersebut, begitupun juga program *Tahfidz* di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, dalam menjalankan program pengembangan Sumber daya guru *tahfidz*, koordinator *tahfidz* SDIT Ahmad Yani bertanggung jawab penuh dalam keberlangsungan program terkait. Contohnya adalah pada saat pembuatan rencana pengembangan sekolah. Diawali dari wakil sekolah bidang keislaman melakukan program rencana pengembangan sekolah, seperti pengembangan sarana dan prasarana, pengembangan program keislaman, termasuk program pengembangan Sumber daya guru. Setelah SDIT Ahmad Yani membuat rencana program maka waka bidang keislaman menyerahkan rencana program ini kepada koordinator bidang *tahfidz* untuk kemudian dilaksanakan PSDM sesuai rencana yang sudah dibuat. Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka dapat diambil fokus penelitian sebagai berikut (1) Bagaimana perencanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Islam Dasar Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang?; (2) Bagaimana pelaksanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Islam Dasar Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang?; (3) Bagaimana hasil penerapan manajemen sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an* di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang?; Dengan demikian diharapkan sekolah dapat melakukan perbaikan dan peningkatan pada sisi manajemen sumber daya gurunya untuk pengembangan mutu pembelajaran khususnya pada program *Tahfidzul Qur'an*

KAJIAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber daya Guru

1. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen adalah proses *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pengarahan) dan *controlling* (pengawasan) upaya anggota dalam organisasi untuk menggunakan sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (T Hani Handoko, 1995).

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

Menurut Nawawi, ada tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu: (Amiruddin Indris, 2016)

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

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

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didefinisikan sebagai proses merekrut, mengembangkan, memotivasi dan mengevaluasi semua sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian manajemen sumber daya manusia ini menyangkut bagaimana rekrutmen pegawai dalam suatu organisasi dilakukan sesuai dengan kualifikasi organisasi, kemudian bagaimana kualifikasi tersebut dipertahankan dan dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah proses yang berkesinambungan dan terstruktur yang sesuai dengan operasional organisasi.. Sehingga manajemen sumber daya manusia ini memiliki perhatian yang khusus oleh organisasi/ lembaga. Ernie tisnawati sule & Kurniawan saefullah, 2005).

Pembahasan terkait pentignya manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan dikemukakan oleh Schuler, yang menyebutkan bahwasannya manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan yang kedudukannya adalah sebagai sumber daya yang mempunyai kontribusi utama dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Sehingga tugas MSDM adalah memastikan sumber daya manusia yang ada pada organisasi / lembaga pendidikan dapat didaya gunakan secara efektif dan seimbang demi kepentingan individu, komponen sekolah, dan masyarakat. (Hamriani, 2014). Sehingga disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya pengeolaan sumber daya manusia dengan proses manajerial

meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia secara umum bertujuan untuk membantu dalam pengembangan dan memperbaiki kontribusi produktif Sumber daya manusia terhadap organisasi atau lembaga. Tujuan MSDM sangatlah bervariasi tergantung dari perkembangan dan arah tujuan organisasi/lembaga pendidikan. (Hamriani, 2014).

Menurut Cushway, Tujuan MSDM adalah meliputi:

- a. mempertimbangkan terkait Manajerial SDM, dan memastikan bahwasannya SDM yang ada pada organisasi mempunyai motivasi tinggi terhadap kinerjanya pada organisasi.
- b. Mengimplementasikan seluruh kebijakan SDM yang berorientasi mencapai tujuan organisasi.
- c. Membantu perkembangan organisasi yang berhubungan dengan implikasi SDM atau di luar itu.
- d. Mendukung manajer lini untuk mencapai tujuannya.
- e. Mengevaluasi terkait pemecahan masalah antar pekerja untuk mengantisipasi dan menanggulangi terhambatnya organisasi dalam mencapai tujuan yang ada.
- f. Menyediakan media komunikasi dalam organisasi.
- g. Sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai pada manajemen Sumber daya manusia organisasi.

Jadi, sesuai pendapat di atas, tujuan MSDM adalah adalah meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha peningkatan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sama halnya pada lembaga pendidikan, MSDM bertujuan sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia berupa tenaga pendidik dan kependidikan sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan maupun pembelajaran dengan efektif dan efisien. Tujuan MSDM dalam lembaga pendidikan juga sebagai usaha dalam pencapaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan saling mendukung antar tenaga pendidik dan kependidikan demi mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu keberhasilan pendidikan berkaitan erat dengan manajemen sumber daya guru / pegawainya. Karena proses pembelajaran yang baik akan menghasilkan hasil atau output yang baik pula.

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

Menurut pandangan Islam, sumber daya manusia adalah kekuatan terbesar yang mengatur semua sumber kehidupan di muka bumi. Manusia dengan kemampuan berpikir, bertahan hidup, dan meningkatkan kemampuannya menjadikan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna di antara makhluk ciptaan Allah SWT lainnya. (Azhar Arsyad, 2003).

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

هُذَا مَئِنِّي وَسَيَقُولُونَ ۝ الْأَوَّلُ بِهِ يَأْتِنَا لَمْ بِمَا جِئْنَا وَلَوْ لَكُمْ لَئِنْسَعْفُ لِلْمُرْسَلِينَ كَفَرُوا الَّذِينَ وَسَيَقُولُ صَادِقِينَ كُنْتُمْ إِنَّ الْوَعْدُ

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

itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir." (Al-Qur'an Kemenag Online, Al-Qur'an Surah Al Jasiyah)

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

4. Perencanaan Sumber Daya Guru

Perencanaan pengelolaan sumber daya guru di suatu lembaga menjadi hal penting dalam menentukan perbedaan kinerja antar lembaga dalam rangka mencapai tujuan pendidikannya. (Malayu Hasibuan, 2007) Perencanaan MSDM adalah upaya untuk merencanakan Sumber daya manusia dan kaitannya dengan fungsi manajerial MSDM yang ada di lembaga pendidikan.

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

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Prosedur awal adalah merencanakan Sumber daya manusianya. Perencanaan SDM adalah proses untuk melihat secara sistematis terkait kebutuhan SDM dari suatu lembaga pendidikan untuk dapat menentukan kualifikasi tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan pada saat itu. (Wukir, 2004)

2) Rekrutmen Sumber daya Manusia

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

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

- a) Menentukan kebutuhan jangka panjang dan jangka pendek berdasarkan jenis dan level pekerjaannya di sekolah.
- b) Berupaya untuk mendapatkan informasi tentang perkembangan pasar tenaga kerja
- c) Mengembangkan materi rekrutmen yang efektif dan efisien
- d) Menyusun rencana rekrutmen yang sistematis dan komprehensif terkait dengan kegiatan sumber daya manusia lembaga pendidikan
- e) Lembaga pendidikan mendapatkan calon tenaga pendidik dan kependidikan sesuai kebutuhan.
- f) Mencatat kualitas dan kuantitas calon tenaga pendidik dari berbagai sumber
- g) Menindak lanjuti calon guru yang diterima maupun tidak diterima, untuk mengetahui efektifitas program rekrutmen guru tersebut. (Amrun Saleh, 2010).

3) Seleksi Sumber daya Manusia

Seleksi adalah proses menyeleksi dan menyaring calon guru yang memenuhi syarat untuk mengisi kebutuhan guru di suatu lembaga pendidikan. (L. Mathis & Jackson, 2011). Tahap seleksi SDM ini adalah tahap yang penting karena sebagai penentuan calon tenaga kerja tersebut berkompeten atau tidaknya, dan cocok untuk bekerja pada sekolah tersebut.

4) Orientasi dan Penempatan

Menurut Casio dalam Sedarmayanti, Orientasi adalah penyesuaian tenaga kerja baru

pada situasi dan lingkungan kerjanya (Sedarmayanti, 2010). Orientasi sama halnya dengan aktifitas yang ada pada penerimaan siswa baru, yakni bagaimana merencanakan orientasi siswa yang baik benar. Dalam dunia pekerjaan orientasi diartikan sebagai aktifitas yang melibatkan pengenalan karyawan baru kepada organisasi dan unit kerja mereka.

5) Merencanakan Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan adalah suatu proses yang secara sistematis berkaitan dengan perubahan perilaku dan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. (Rivai, Veithzal dan Sagala, 2011). Oleh karena itu, perlu perencanaan dibidang pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja dalam upaya untuk menghadapi perkembangan zaman.

6) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu upaya untuk mengetahui tingkat semangat dan konsistensi tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya, yang dilaksanakan dengan prosedur dan sistem yang terstruktur , seperti menilai, mengukur dan segala hal yang mempengaruhi produktifitas kerjanya, termasuk pada tingkah laku dan ketidakhadiran pekerja pada organisasi tersebut. (Wahyudi & Imam, 2012). Penilaian kinerja ini sangat penting untuk dilakukan karena terkait evaluasi sumber daya manusia agar kegiatan pada organisasi berjalan dengan efektif dan efisien.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa oleh perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaannya, baik berupa gaji maupun tunjangan dan sebagainya. Thomas H. Stoner mengemukakan bahwasannya *"compensation os any from of payment to employees for work they provide their employer"*. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan majikannya kepada karyawannya sebagai bentuk pertukaran pekerjaan yang dilakukan pekerjaan. (Suwanto & Priansa,2011).

5. Pelaksanaan Sumber Daya Guru

Pelaksanaan MSDM ditinjau dari segi fungsi oprasionalnya adalah sebagai berikut: (Admodiwiwo, 2000).

a. Pengadaan

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

b. Pengembangan

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

Pengembangan adalah program terpenting dari pelaksanaan Manajemen Sumber daya guru.

c. Kompensasi

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

d. Pengintegrasian

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

e. Pemeliharaan

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

f. **Kedisiplinan**

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

g. **Pemberhentian**

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja antara seorang pegawai dengan perusahaan, di mana kegiatan ini disebabkan karena keinginan karyawan sendiri, keinginan perusahaan, usainya kontrak kerja, dan lain lain. (Fabiani Sofie,2018).

6. Evaluasi Manajemen Sumber daya Guru

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

- a. Evaluasi Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran meliputi : Rumusan standar Kompetensi, Rumusan Kompetensi dasar, Indikator perencanaan pembelajaran, bahan ajar, langkah pembelajaran, media dan sumber pembelajaran.
- b. Evaluasi Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran meliputi: Kegiatan pendahuluan, sikap guru, penguasaan belajar, mengelola interaksi kelas, keterkaitan metode pembelajaran, dan melakukan refleksi.
- c. Evaluasi Kinerja guru dalam hasil pembelajaran meliputi : guru merancang alat evaluasi pembelajaran, guru menggunakan strategi dan metode penilaian, guru memanfaatkan hasil belajar untuk umpan balik terhadap siswa, dan guru mampu mengelola hasil pembelajaran. (Mas Ning Zahroh, 2017).

B. Mutu pembelajaran

1. Pengertian Mutu Pembelajaran

Mutu dapat diartikan sebagai kepuasan palanggan terhadap suatu produk, sehingga timbul rasa bangga dari dalam diri pelanggan karena telah menggunakan suatu produk, baik berupa barang atau jasa dari sebuah organisasi. (Novan Ardy Wiyani, 2018). kepuasan pelanggan adalah berkaitan dengan seberapa bagus kualitas produk yang digunakan, semakin bagus produk maka semakin bagus juga penilaian, dan sebaliknya.

2. Pengembangan Mutu Pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*

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

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

- a. *Training upgrading* untuk guru / ustaz ustazah *Tahfidz*
Program ini biasanya dilakukan dengan kegiatan setoran Al-Qur'an 30 juz, ayat ayat pilihan dan do'a pilihan dengan target tertentu.
- b. **Pembinaan sumber daya manusia**
Mengadakan program pembinaan rutin untuk peningkatan skill.
- c. **Memberikan kajian kesilaman kepada guru *Tahfidz***
Pemberian materi keislaman, meliputi akidah akhlaq, fiqh, materi ke-Al Qur'an- an, dan

sebagainya

- d. Meningkatkan kesejahteraan guru *Tahfidz*

Upaya yang benar benar perlu dipertimbangkan oleh lembaga pendidikan adalah meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidiknya, karena salah satu keberhasilan pendidikan tergantung kepada tenaga pendiknya. (Husaini, 2021).

3. Indikator pembelajaran bermutu

Pembelajaran yang berkualitas adalah rangkaian kegiatan pendidikan yang memungkinkan peserta didik mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu dengan antusias dan menyenangkan serta sesuai dengan tujuan pembelajaran.(Dody Wahyudi, 2018).

Menurut Mulyasa, pembelajaran bermutu dan bermakna adalah jika pembelajaran dilakukan dengan indikator prosedur sebagai berikut: (Mulyasa, 2004).

- a. Terdapat tahap pemanasan dan apersepsi
- b. Adanya tahap eksplorasi
- c. Adanya tahap Konsolidasi
- d. Adanya tahap pembentukan kompetensi, sikap, dan perilaku
- e. Adanya tahap penilaian formatif

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, kehadiran peneliti sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Lokasi penelitian ini bertempat di SDIT Ahmad Yani Kota Malang yang berada di Jalan Kahuripan, No. 12, Kelurahan Klojen, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Sumber data penelitian ini adalah didapatkan dari sumber data primer yakni didapat dengan wawancara kepada kepala sekolah, waka keagamaan, koordinator bidang *Tahfidz* dan ummi, serta guru yang aktif mengajar pada prgram *tahfidzul Qur'an*, data sekunder didapatkan dengan memperoleh data pendukung berupa dokumen, dan sebagainya. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik Observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada akhir penelitian melakukan pengecekan keabsahan data dengan menggunakan triangulasi sumber, metode dan waktu.

HASIL

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

Bentuk perencanaan sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran Tahfidzul Qur'an di SDIT Ahmad Yani Kota Malang adalah antara lain sebagai berikut

1. Perencanaan sumber daya guru dilakukan dengan maksud pengembangan mutu pembelajaran, hal ini dibuktikan karena sebelumnya belum ada kualifikasi standar harus hafal 1 juz, belum ada program pelatihan yang terstruktur dan penilaian kinerja guru yang sistematis. Program perencanaan tersebut dapat dilaksanakan pasca kerjasama dengan Lembaga Fondation Malang
2. Dilakukan dengan Menganalisis kebutuhan sumber daya guru, yakni dengan pelaksanaan rapat menjelang akhir semester. Rapat diselenggarakan bersama kepala sekolah, waka keislaman, waka bidang kurikulum dan koordinator bidang ummi dan tahfidz
3. Program Tahfidzul Qur'an di SDIT Ahmad Yani menerapkan beberapa tahapan yang

akan dilaksanakan pada manajemen sumber daya guru tahfidznya, antara lain sebagai berikut:

- a. Rekrutmen; disesuaikan dengan kebutuhan
- b. Seleksi; keseuaian kualifikasi dengan kompetensi guru
- c. Penempatan kelas; disesuaikan dengan kompetensi guru
- d. Pembinaan; terkait pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan skill guru
- e. Penilaian kinerja; untuk pengevaluasian guru tahfidz
4. Perencanaan sumber daya guru dilakukan dengan menekankan kepada kualifikasi / persyaratan calon guru tahfidz
5. Kualifikasi calon guru tahfidz untuk pengembangan mutu pembelajaran tahfidzul Qur'an adalah sebagai berikut:
 - a. Sudah sertifikasi metode ummi
 - b. Dapat menyesuaikan waktu dengan sekolah
 - c. Mempunyai komitmen yang tinggi
 - d. Terampil dalam mengajar Al-Qur'an khususnya Tahfidzul Qur'an
 - e. mempunyai hafalan minimal 1 juz
 - f. mampu bekerja dalam tim

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

Pelaksanaan sumber daya Guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang terdiri daribeberapa kegiatan, yakni sebagai berikut

1. Rekrutmen guru tahfidz; prosedur pelaksanaan rekrutmen guru tahfidz adalah
 - a. Koordinator ummi dan tahfidz menyampaikan kebutuhan rekrut guru kepada waka keislaman
 - b. Waka keislaman melaporkan kepada Kepala sekolah
 - c. Kepala sekolah menyetuji
 - d. Koordinator melaporkan kepada supervisor Ummi Fondation malang
 - e. Menyebar informasi loker calon guru tahfidz
 - f. Calon guru menghubungi koordinator
 - g. Penjadwalan seleksi
2. Seleksi Guru tahfidz, seleksi dilaksanakan dua kali, yakni seksi administrasi dan seleksi skill/kemampuan, terdapat beberapa aspek yang menjadi tolak ukur penerimaan guru tahfidz, yakni sebagai berikut:
 - a. Calon guru tahfidz berperilaku baik
 - b. Calon guru tahfidz berpenampilan rapi dan sopan
 - c. Tepat waktu saat tes seleksi
 - d. Mempunyai kemampuan membaca Al-Qur'an dengan tartil sesuai metode Ummi
 - e. Mampu mendidik anak sesuai dengan pedoman metode belajar Ummi
 - f. Mampu menyesuaikan waktu dengan jadwal sekolah
 - g. Lolos tes komitmen wawancara
 - h. Mempunyai hafalan minimal 1 juz
3. Orientasi dan penempatan guru tahfidz; orientasi awal guru tahfidz dilaksanakan dengan mengirim video penanaman konsep ayat baru, yakni berkaitan dengan cara mengajar tahfidznya, sedangkan penempatan guru disesuaikan dengan kompetensi dan skill gurunya. Semakin banyak hafalan Qur'an yang dipunyai guru tersebut, semakin tinggi pula kelas yang diampunya.
4. Pelatihan dan pengembangan guru tahfidz: dilaksanakan dengan mengikutkan guru

pada pelatihan atau guru mengikuti pelatihan dengan mandiri. Selain itu program pelatihan dan pengembangan dilaksanakan dari internal maupun dari eksternal sekolah. Berikut beberapa program pelatihan dan pengembangan guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang

- a. KKG (Kelompok kerja guru) dilaksanakan setiap hari kamis
 - b. Munaqosyah kualifikasi guru
 - c. Program upgrading ummi pertahun
 - d. Program pasca sertifikasi ummi
 - e. Program Ta'lim
5. Penilaian Kinerja guru tahfidz; penilaian kinerja guru tahfidz dilaksanakan dengan bekerja sama bersama Ummi Fondation Malang, yakni dengan supervisi perbulan dan persemester. Selain itu juga dilaksanakan dengan mengikuti kegiatan kelompok kerja guru

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

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

Hasil pelaksanaan sumber daya guru tahfidz sesuai kegiatan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Hasil pelaksanaan rekrutmen sumber daya guru guru tahfidz tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, yakni antara lain:
 - a. Calon Guru tahfidz megetahui terkait kualifikasi dan persyaratan menjadi guru di SDIT Ahmad Yani Kota Malang dengan jelas.
 - b. Calon guru dapat mempersiapkan skill dan kompetensinya untuk mengikuti tahap seleksi sesuai kualifikasi yang diperlukan
 - c. Pemberdayaan calon guru tahfidz mempunyai dampak terhadap mutu pengajaran guru, pada janka panjang akan berdampak pada pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*.
2. Hasil pelaksanaan seleksi sumber daya guru tahfidz tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, yakni antara lain:
 - a. Hasil seleksi guru tahfidz diumumkan lewat pesan pribadi kepada calon guru yang bersangkutan
 - b. Hasil pelaksanaan seleksi dapat menjadi bahan evaluasi mandiri calon guru tersebut, baik yang diterima maupun yang tidak diterima.
3. Hasil pelaksanaan orientasi dan penempatan guru tahfidz tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang yakni, antara lain:
 - a. Efektifitas pengajaran dan pembelajaran karena guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani ditempatkan pada kelas sesuai kemampuan dan skill mengajarnya.
 - b. Siswa dapat menerima ilmu pengetahuan dan target tahfidz sesuai dengan porsinya
4. Hasil pelatihan dan pengembangan guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang adalah sebagai berikut:
 - a. Guru dapat meningkatkan skill dan kompetensinya sehingga dampaknya adalah peningkatan maupun pengembangan mutu pembelajaran *Tahfidzul Qur'an*

- b. Guru tahlidz mempunyai pengetahuan berupa strategi pembelajaran tahlidz yang akan guru tersebut terapkan pada kegiatan belajar mengajar.
5. Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru tahlidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang, yakni antara lain:
 - a. Guru tahlidz dapat mengetahui kekurangan dalam mengajar atau sisi lainnya, khususnya dari pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan Ummi Fondation Malang
 - b. Hasil dari pelaksanaan penilaian kinerja guru tahlidz adalah dapat digunakan untuk acuan dalam penyusunan perencanaan di awal semester.

PEMBAHASAN

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

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

1. Menganalisis kebutuhan sumber daya guru

Kegiatan dilaksanakan dengan agenda rapat menjelang akhir semester. Rapat diselenggarakan bersama kepala sekolah, waka keislaman, waka bidang kurikulum dan koordinator bidang ummi dan tahlidz. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat dari Sya'roni hasan, bahwasannya dalam manajemen sumber daya guru khususnya yang berkaitan dengan pengembangan guru perlu adanya analisis terhadap kebutuhan sekolah, terkait keterampilan guru, menyusun program pengembangan, menyusun rencana sumber daya guru agar kegiatan dàoat terarah dan tepat sasaran. (Sya'roni Hasan,2012)

2. Merencanakan beberapa tahapan yang akan dilaksanakan pada manajemen sumber daya guru tahlidz, yakni antara lain sebagai berikut:

- a. Rekrutmen; menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah, sebagai contoh sekolah membutuhkan guru tahlidz dua orang, maka pada tahap rekrutmen sekolah hanya mencari dua guru atau lebih sebagai cadangan, selain itu juga perencanaan terkait kualifikasi calon guru tahlidz
- b. Seleksi; perencanaan terkait seleksi adalah terkait bagaimana kegiatan tes atau seleksi calon guru ini dilaksanakan, yakni terkait waktu, tempat, aspek penilaian seleksi, san sebagainya
- c. Penempatan kelas; perencanaan terkait penempatan kelas adalah mengikuti kompetensi atau skill keterampilan guru, guru yang mempunyai tartil bacaan yang bagus dan mempunyai hafalan lebih banyak akan ditempatkan pada kelas atas.
- d. Pembinaan; yakni merencanakan terkait program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan skill guru, termasuk kegiatan KKG/ kelompok kerja guru, kemudian kegiatan munaqosyah guru, upgrading guru ummi, pasca sertifikasi, ta'lim dan sebagainya.
- e. Penilaian kinerja; yakni merencanakan terkait pengevaluasian guru tahlidz, bagaimana program PKG ini dilaksanakan, termasuk kegiatan supervisi yang akan

dilakukan lembaga Ummi Fondation malang, dan sebagainya. Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori oleh malayu hasibuan, bahwasannya Perencanaan pengelolaan sumber daya guru di suatu lembaga menjadi hal penting dalam menentukan perbedaan kinerja antar lembaga dalam rangka mencapai tujuan pendidikannya(Malayu Hasibuan, 2007)

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

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

Hasil Penelitian penelitian ini sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Wukir, bahwasannya prosedur perencanaan dari manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam melihat secara sistematis kebutuhan sumber daya guru di suatu lembaga pendidikan untuk dapat menentukan kualifikasi tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan pada saat itu.(Wukir,2013)

4. Mengesahkan terkait kualifikasi calon guru tahfidz, data terbaru program *Tahfidzul Qur'an* SDIT Ahmad Yani Kota Malang menunjukkan terdapat beberapa kualifikasi yang terkait keterampilan guru dalam mengajar di antaranya adalah sebagai berikut adalah sebagai berikut:

- a. Sudah sertifikasi metode ummi
- b. Dapat menyesuaikan waktu dengan sekolah
- c. Mempunyai komitmen yang tinggi
- d. Terampil dalam mengajar Al-Qur'an khususnya *Tahfidzul Qur'an*
- e. Mempunyai hafalan minimal 1 juz
- f. Mampu bekerja dalam tim

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

Adapun kompetensi yang harus dimiliki guru tahfidz adalah antara lain:

- a. Mempunyai akhlak karimah atau akhlak terpuji
- b. Memiliki kemampuan potensi ahlul Qur'an. Pembimbing tahfidz harus memiliki kemampuan membaca, melafazkan bacaan Al-Qur'an dengan baik, menguasai ilmu Tajwid, Makhrijul huruf, Sifatul Huruf, serta ghoribul Qur'an, dan sebagainya.karena tolak ukur keberhasilan santri tahfidz tergantung terhadap bagaimana guru mengarahkan dan membimbing santrinya dengan baik dan tepat.
- c. Kompetensi habblu minnas. Yakni meliputi perlakuan santri dengan adil, yang menunjukkan raut wajah yang menyenangkan, menanyakan kabar santrinya, mengevaluasi kesulitan santrinya dan komunikasi yang baik kepada santri dan sesama guru tahfidz.

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

Kegiatan Manajemen Sumber Daya Guru sudah disesuaikan dengan perencanaan awal. Kegiatan tersebut dilaksanakan secara sistematis dengan disiplin ilmu. Pelaksanaan sumber daya guru di SDIT Ahmad yani mengupayakan dalam pengembangan mutu pembelajaran, hal ini dikarenakan dalam program *Tahfidzul Qur'an*, sumber daya guru dimanaj dengan baik,

melewati beberapa tahapan yang gunanya untuk memastikan gurusesuai dengan kualifikasi serta dapat melakukan pengajaran dengan baik.

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

1. Rekrutmen guru tahfidz;

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

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Mardianto, yakni rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. (Adi & Mardianto, 2014)

2. Seleksi Guru tahfidz

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

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori oleh Amrun Saleh, bahwasannya Seleksi adalah proses menyeleksi dan menyaring calon guru yang memenuhi syarat untuk mengisi kebutuhan guru di suatu lembaga pendidikan.(Amrun Saleh, 2010)

3. Orientasi dan penempatan guru tahfidz

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

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori oleh Casio, bahwasannya orientasi adalah penyesuaian tenaga kerja baru pada situasi dan lingkungan kerjanya. (Sedarmayanti, 2010)

4. Pelatihan dan pengembangan guru tahfidz:

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

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori oleh Rivai, yang menyebutkan bahwasannya Pelatihan adalah suatu proses yang secara sistematis berkaitan dengan perubahan perilaku dan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. (Rivai,dkk, 2011)

5. Penilaian Kinerja guru tahfidz;

Penilaian kinerja guru tahfidz dilaksanakan dengan bekerja sama bersama Ummi

Fondation Malang, yakni dengan supervisi perbulan dan persemester. Selain itu juga dilaksanakan dengan mengikuti kegiatan kelompok kerja guru. Fungsi dari kegiatan penilaian kinerja guru ini adalah untuk mengetahui kesesuaian bacaan Al-Qur'an setiap guru dengan metode ummi, dan juga mengetahui permasalahan yang perlu dibenahi dalam mendidik siswa, serta sebagai bahan evaluasi bagi guru tahfidz. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori oleh Wahyudi, yang menyebutkan bahwasannya Penilaian kinerja adalah suatu upaya untuk mengetahui tingkat semangat dan konsistensi tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya, yang dilaksanakan dengan prosedur dan sistem yang terstruktur, seperti menilai, mengukur dan segala hal yang mempengaruhi produktifitas kerjanya, termasuk pada tingkah laku dan ketidakhadiran pekerja pada organisasi tersebut. (Wahyudi & Imam, 2011)

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

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

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

1. Hasil pelaksanaan rekrutmen sumber daya Guru

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

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dipaparkan Hasibuan, yakni rekrutmen adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik. (Malayu Hasibuan, 2010)

2. Hasil pelaksanaan seleksi sumber daya guru

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

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Ambar T Sulistiyan dan Rosidah, yakni seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi

tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. (Ambar T Sulistiyan dan Rosidah, 2003)

3. Hasil pelaksanaan orientasi dan penempatan guru

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

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Matheis, yakni penempatan adalah upaya untuk memposisikan seseorang ke tempat atau posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik bagi seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. (Matheis & Jackson, 2006)

4. Hasil pelatihan dan pengembangan guru tahfidz

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

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Faustino, yakni Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. (Faustino, 2003)

5. Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru tahfidz

Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani Kota Malang yakni Guru tahfidz dapat mengetahui kekurangan dalam mengajar atau sisi lainnya, khususnya dari pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan Ummi Fondation Malang selain itu hasil dari pelaksanaan penilaian kinerja guru tahfidz adalah dapat digunakan untuk acuan dalam penyusunan perencanaan di awal semester. Olehkarena itu proses penilaian atau asessmen ini harus dilakukan sebagai bentuk kontrol dan evaluasi terhadap kinerja guru tahfidz di SDIT Ahmad Yani.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Sadili Samsudin yang menyatakan bahwa penilaian kerja guru merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja SDM dalam suatu lembaga pendidikan. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, maka SDM dalam lembaga tersebut melakukani pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, bila pelaksanaan pekerjaan menunjukkan hasil di bawah uraian pekerjaan, berarti pelaksanaan tersebut kurang baik. (Sadili Samsudin, 2005)

REFERENSI

- Adi, Mardianto. (2014). *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
Admodiwiyo, Soebagio. (2000). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Ardadizya.

- Agus Dharma. (2005). *Manajemen Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ahsin W, Alhafidz. (2000). *Bimbingan Praktis Menghafal Al-Qur'an*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Al-Qur'an Kemenag Online, Al-Qur'an Surah Al Jasiyah.
- Ambar T Sulistiyan, Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amiruddin Indris. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublis.
- Amrun Saleh. (2010). *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Kementerian Agama Kabupaten Bener Meriah*, Banda Aceh: Program Pascasarjana IAIN Ar-Raniry.
- Azhar Arsyad. (2003). *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dody Wahyudi. (2018). "Pemanfaatan Perpustakaan Sekolah untuk Pembelajaran yang Bermutu", Jurnal ilmiah FKIP Universitas Subang, Vol. 4, No. 01.
- Ernie tisnawati sule & Kurniawan saefullah. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia.
- Fabiani Sofie, Sisca Eka. (2018). "Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber daya manusia pada Usaha menengah (Studi Pada CV. Kota Agung)", Vol 18, No. 01.
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : C.V. Andi Offset.
- Hamriani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara,.
- Husaini. (2011). "Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Hifzh Qur'an Pada Rumah Tahfidz Insan Qur'ani Wonosobo Kabupaten Bener Meriah", (Jurnal manajemen pendidikan islam, Doi: 10.30868/im.v4i01.1128.
- Inanna. (2018). "Peran pendidikan dalam membangun karakter bangsa yang bermoral, Jurnal ekonomi dan pendidikan". Vol.1, Nomor 1.
- L. Mathis, Jackson. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mas Ning Zahroh. (2017). " Evaluasi Kinerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Yayasan Al-Kenaniyah Jakarta Timur". Jurnal Visipena, Vol. 8, No. 2.
- Mulyasa. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Rodya Karya.
- Novan Ardy Wiyani. (2018). *Pendidikan Karakter Berbasis Total Quality Management: Konsep dan Aplikasi di Sekolah*. Yogyakarta, Ar-Ruzz Media.
- Rivai, Veithzal & Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Jaya Grafindo.
- Sadili Samsudin.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suwanto dan Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sya'roni Hasan. (2012). Manajemen Pengembangan tenaga pendidik di SMA Primaganda Bulurejo Diwek Jombang, Vol. 3, No. 1, Maret.
- T Hani Handoko. (1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahyudi, Imam. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta : Prestasi Jakarta.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cet.I. Yogyakarta: Multi Presindo.