

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan islam memiliki peran strategis dalam membentuk generasi yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga memiliki kekuatan spiritual dan moral. Pondok pesantren sebagai salah satu institusi pendidikan islam tertua di Indonesia, menjadi tempat yang strategis dalam pembentukan karakter dan pengembangan nilai-nilai keislaman. Pesantren memiliki ciri khas yang unik baik dari segi sistem pendidikan maupun budaya yang melekat di dalamnya. Sebagai lembaga pendidikan yang mandiri, pesantren dirintis, dikelola, dan dikembangkan oleh kiai, dengan sistem yang bertujuan mendidik santri untuk beribadah dan mengabdikan kepada Allah.¹

Menurut Tholikhah Hasan, pesantren idealnya menjalankan beberapa fungsi utama, yaitu sebagai lembaga pendidikan untuk menyampaikan ilmu agama (*tafaqquh fi al-din*), sebagai lembaga keagamaan yang menjalankan fungsi pengawasan sosial, serta sebagai lembaga yang berperan dalam transformasi sosial dan pengembangan masyarakat. Salah satu bentuk implementasi fungsi pendidikan tersebut adalah melalui program tahfidzul Qur'an. Program tahfidz tidak hanya bertujuan membimbing santri menghafal Al-Qur'an, tetapi juga membentuk

¹ Syaifuddin Zuhriy (2011) Budaya pesantren dan pendidikan karakter pada pondok pesantren salaf. Walisongo: *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(2), 28.

karakter Islami sehingga mampu melahirkan generasi yang berakhlak mulia dan bermanfaat bagi masyarakat.²

Program tahfidzul Qur'an merupakan kegiatan yang dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan untuk menjaga keaslian Al-Qur'an melalui kegiatan membaca, menghafal, dan mengulang hafalan secara terus-menerus. Program ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian target hafalan, tetapi juga membimbing santri agar memiliki kedisiplinan, tanggung jawab, serta perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Dalam pelaksanaan program tahfidzul Qur'an, tenaga pengajar tahfidz memiliki peran yang sangat penting karena berinteraksi secara langsung dengan santri selama proses pembelajaran. Tenaga pengajar tahfidz bertugas membimbing hafalan, menyimak setoran, memperbaiki bacaan sesuai kaidah tajwid, memberikan motivasi, serta mengevaluasi perkembangan hafalan santri. Oleh karena itu, keberhasilan program tahfidzul Qur'an tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan kesungguhan santri, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan tenaga pengajar tahfidz sebagai pelaksana utama proses pembelajaran.³

Manajemen tenaga pengajar tahfidz pada dasarnya merupakan penerapan konsep manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga pendidik yang bertugas membimbing program tahfidzul Qur'an. Konsep ini meliputi berbagai

² Imam Syafe'I, (2017) Pondok pesantren: Lembaga pendidikan pembentukan karakter. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 88-94.

³ Dinda Dwi Azizah dan Murniyetti, (2023) Pelaksanaan Program Tahfidz Al-Qur'an Dalam Membentuk Karakter Religius Peserta Didik. *An-Nuha*, 3(1), 61.

fungsi manajemen, seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan dan pelatihan, serta evaluasi tenaga pengajar agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan profesional. Menurut A.F. Stoner, manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam konteks pondok pesantren, penerapan fungsi-fungsi tersebut diperlukan agar tenaga pengajar tahfidz memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan program sehingga mampu memberikan pembimbingan secara optimal..⁴

Pondok Pesantren Qur'an 'Arobiyya Kediri merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang menjadikan program tahfidzul Qur'an sebagai program unggulan. Program ini bertujuan mencetak santri yang mampu menghafal Al-Qur'an sekaligus memiliki karakter Islami yang baik. Dalam pelaksanaannya, program tahfidz didukung oleh tenaga pengajar tahfidz yang bertugas membimbing santri pada setiap marhalah pembelajaran. Keberhasilan program tersebut tidak terlepas dari bagaimana pesantren melakukan perencanaan kebutuhan tenaga pengajar, melaksanakan rekrutmen sesuai kompetensi, memberikan pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan, serta melakukan evaluasi terhadap kinerja tenaga pengajar dalam membimbing santri.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan bahwa Pondok Pesantren Qur'an 'Arobiyya memiliki sistem pengelolaan tenaga pengajar tahfidz yang terstruktur, mulai dari penentuan kebutuhan tenaga pengajar berdasarkan

⁴ Zulkifli Rusby, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru : Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2016), 2.

jumlah santri, proses rekrutmen yang diprioritaskan dari santri internal yang memenuhi kompetensi, pelaksanaan pembinaan dan pengembangan secara rutin, hingga evaluasi berkala terhadap pelaksanaan pembimbingan tahfidz. Pengelolaan tersebut menjadi salah satu faktor yang mendukung keberlangsungan dan kualitas program tahfidzul Qur'an di pondok pesantren.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Manajemen Tenaga Pengajar Tahfidz dalam Meningkatkan Keberhasilan Program *Tahfidzul Qur'an* di Pondok Pesantren Qur'anan 'Arobiyya Kediri." Penelitian ini difokuskan pada aspek perencanaan, rekrutmen, pengembangan dan pelatihan, serta evaluasi tenaga pengajar tahfidz sebagai penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan program tahfidzul Qur'an.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam skripsi yang berjudul “Manajemen Tenaga Pengajar Tahfidz dalam Meningkatkan Keberhasilan Program *Tahfidzul Qur'an* di Pondok Pesantren Qur'anan ‘Arobiyya Kediri” adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan tenaga pengajar tahfidz dalam meningkatkan keberhasilan program tahfidzul Qur'an di Pondok Pesantren Qur'anan ‘Arobiyya?

2. Bagaimana rekrutmen tenaga pengajar tahfidz ustadzah dalam meningkatkan keberhasilan program tahfidzul Qur'an di Pondok Pesantren Qur'an 'Arobiyya?
3. Bagaimana pengembangan dan pelatihan tenaga pengajar tahfidz dalam meningkatkan keberhasilan program tahfidzul qur'an di Pondok Pesantren Qur'an 'Arobiyya?
4. Bagaimana evaluasi tenaga pengajar tahfidz manusia ustadzah dalam meningkatkan keberhasilan program tahfidzul Qur'an di Pondok Pesantren Qur'an 'Arobiyya?

C. Tujuan Penelitian

Secara garis besar, dari fokus penelitian yang berjudul “Manajemen Tenaga Pengajar Tahfidz dalam Meningkatkan Keberhasilan Program *Tahfidzul Qur'an* di Pondok Pesantren Qur'an 'Arobiyya Kediri” sehingga peneliti yang ada pada tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perencanaan tenaga pengajar tahfidz dalam meningkatkan keberhasilan program tahfidzul Qur'an di Pondok Pesantren Qur'an 'Arobiyya
2. Untuk mengetahui proses rekrutmen tenaga pengajar tahfidz dalam meningkatkan keberhasilan program tahfidzul Qur'an di Pondok Pesantren Qur'an 'Arobiyya

3. Untuk mengetahui pengembangan dan pelatihan tenaga pengajar tahfidz dalam meningkatkan keberhasilan program tahfidzul qur'an di Pondok Pesanten Qur'anan 'Arobiyya
4. Untuk mengetahui evaluasi tenaga pengajar tahfidz dalam meningkatkan keberhasilan program tahfidzul Qur'an di Pondok Pesantren Qur'anan 'Arobiyya

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan Islam, khususnya mengenai manajemen tenaga pengajar tahfidz dalam meningkatkan keberhasilan program Tahfidzul Qur'an. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pengembangan kajian mengenai penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga pengajar tahfidz pada lembaga pendidikan Islam.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pondok Pesantren Qur'anan 'Arobiyya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi Pondok Pesantren Qur'anan 'Arobiyya mengenai manajemen tenaga pengajar tahfidz, sehingga dapat menjadi bahan

pertimbangan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan ustadzah serta mendukung keberhasilan program tahfidzul Qur'an.

b. Bagi Pengembangan Program Tahfidzul Qur'an

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam pengembangan program tahfidzul Qur'an, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga pengajar tahfidz. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu lembaga pendidikan Islam dalam merumuskan strategi pengelolaan tenaga pengajar tahfidz yang lebih efektif guna mendukung tercapainya tujuan program tahfidzul Qur'an.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai manajemen tenaga pengajar tahfidz, khususnya yang berkaitan dengan perencanaan, rekrutmen, pengembangan dan pelatihan, serta evaluasi tenaga pengajar tahfidz di pondok pesantren. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian ilmiah, mulai dari pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan karya ilmiah secara sistematis.

3. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen tenaga pengajar tahfidz dalam lembaga pendidikan Islam. Selain itu,

penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan manajemen pendidikan Islam, khususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia ustadzah dalam mendukung keberhasilan program tahfidzul Qur'an di pondok pesantren.

E. Definisi Konsep

1. Tenaga Pengajar Tahfidz

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, tenaga pengajar tahfidz adalah pendidik yang bertanggung jawab membimbing santri dalam menghafal Al-Qur'an, menyimak hafalan, memperbaiki bacaan sesuai kaidah tajwid, memberikan motivasi, serta mengevaluasi perkembangan hafalan santri.⁵

Dalam penelitian ini, tenaga pengajar tahfidz dimaknai sebagai ustadzah yang bertugas membimbing santri pada program tahfidzul Qur'an di Pondok Pesantren Qur'anan 'Arobiyya Kediri, mulai dari penyimakan hafalan, pembinaan bacaan, pemberian motivasi, hingga evaluasi perkembangan hafalan santri.

⁵ Yenni Fitriani, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Tahfidz di Markaz Ashhabul Qur'an." *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education* 4.3 (2023): 280-289.

2. Manajemen Tenaga Pengajar Tahfidz

Manajemen tenaga pengajar tahfidz merupakan penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga pengajar yang bertugas pada program tahfidzul Qur'an. Menurut Edy Sutrisno, manajemen sumber daya manusia meliputi kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.⁶

Dalam penelitian ini, manajemen tenaga pengajar tahfidz dimaknai sebagai proses pengelolaan tenaga pengajar tahfidz di Pondok Pesantren Qur'anan 'Arobiyya Kediri yang difokuskan pada aspek perencanaan, rekrutmen, pengembangan dan pelatihan, serta evaluasi guna mendukung keberhasilan program tahfidzul Qur'an.

3. Program Tahfidzul Qur'an

Menurut Bagus Ramadi, Program Tahfidzul Qur'an adalah sebuah kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk membantu individu, khususnya para santri, dalam menghafal ayat-ayat Al-Qur'an secara terstruktur dan sistematis. Dalam penelitian ini, program tahfidz dimaknai sebagai program unggulan di Pondok Pesantren Qur'anan 'Arobiyya yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian hafalan, tetapi juga pada pembentukan

⁶ Edy Sutrisno, 2023 "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jakarta : KENCANA) hal, 7.

karakter islami, kedisiplinan, serta konsistensi santri dalam menjaga hafalan melalui kegiatan muroja'ah secara rutin.⁷

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan manajemen tenaga pengajar tahfidz, manajemen sumber daya manusia, serta pengelolaan program tahfidzul Qur'an. Penelitian-penelitian tersebut digunakan sebagai bahan referensi dan pembanding untuk mengetahui persamaan, perbedaan, serta kebaruan (novelty) penelitian yang dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan adalah sebagai berikut:

1. Tasa Putri Fauzi, dkk, tahun 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di pesantren merupakan langkah penting dalam mempersiapkan program pengembangan yang mencakup analisis kebutuhan, penentuan tujuan, dan perumusan strategi guna meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM. Program pelatihan disusun untuk meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, serta kompetensi tenaga pengajar dan pengurus pesantren. Selain itu, evaluasi dilakukan secara menyeluruh sebagai dasar perbaikan pengembangan SDM di pesantren.

⁷ Bagus Ramadi, *Panduan Tahfizh Qur'an* (Medan : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara : 2021), 5-7.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pondok pesantren dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Perbedaannya, penelitian Tasa Putri Fauzi dkk. membahas pengembangan sumber daya manusia pesantren secara umum, sedangkan penelitian ini secara khusus mengkaji manajemen tenaga pengajar tahfidz yang meliputi aspek perencanaan, rekrutmen, pengembangan dan pelatihan, serta evaluasi dalam meningkatkan keberhasilan program tahfidzul Qur'an di Pondok Pesantren Qur'anan 'Arobiyya.⁸

2. Tiekke Sapitri, tahun 2021. Hasil penelitian ini memaparkan bahwa Manajemen Program Tahfidz Al-Qur'an di Pondok Pesantren Makrifatul Ilmi Bengkulu Selatan menunjukkan bahwa program ini melibatkan perencanaan berupa pemilihan dan pelatihan pembina, pengorganisasian dengan struktur kepengurusan dan pembagian pembina sesuai kategori santri, pelaksanaan kegiatan tahfidz setelah shalat Dhuha, Maghrib, dan Subuh, serta pengawasan melalui ujian tahfidz, pelatihan MHQ, dan evaluasi hafalan bulanan santri.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pelaksanaan program tahfidzul Qur'an di pondok pesantren dengan pendekatan penelitian kualitatif. Perbedaannya, penelitian Tiekke Sapitri berfokus pada manajemen program tahfidz, sedangkan penelitian

⁸ Tasa Putri Fauzi dan Putri Anggraini Alfitrah dan Satriadi (2023) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Tahfizhul Quran Al-Fitrah Tanjungpinang. SNHRP*, 5, 507-513.

ini berfokus pada manajemen tenaga pengajar tahfidz sebagai faktor yang mendukung keberhasilan program tahfidzul Qur'an.⁹

3. Nasri Amri, dkk, tahun 2023. Hasil Penelitian ini memaparkan bahwa Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) masih kurang terorganisir dengan ketersediaan tenaga profesional yang terbatas dan hubungan fungsional yang kurang optimal. Pengembangan SDM dilakukan melalui perencanaan kebutuhan, tujuan, dan metode, diikuti pelaksanaan berupa rekrutmen dan pelatihan, seperti pelatihan TIK, bahasa Arab, dan bahasa asing. Evaluasi dilakukan dengan menilai perubahan sikap dan perilaku. Dukungan tenaga kerja, fasilitas, dan infrastruktur menjadi kunci keberhasilan, meski keterbatasan dana masih menjadi hambatan utama.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas pengelolaan sumber daya manusia di pondok pesantren menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Perbedaannya, penelitian Nasri Amri dkk. lebih menitikberatkan pada pengembangan SDM secara umum beserta hambatan yang dihadapi, sedangkan penelitian ini mengkaji manajemen tenaga pengajar tahfidz mulai dari perencanaan, rekrutmen,

⁹ Tiekke Sapitri, *Manajemen Program Tahfidz Al-Qur'an Dengan Metode Al-Baghdadi Di Pondok Pesantren Makrifatul Ilmi Bengkulu Selatan*, Skripsi: IAIN Bengkulu, 2021.

pengembangan dan pelatihan, hingga evaluasi dalam meningkatkan keberhasilan program tahfidzul Qur'an.¹⁰

4. Sulasri, tahun 2023. Hasil Penelitian ini memaparkan bahwa Pondok Pesantren Al-Hikam Pitape menerapkan metode Mursalah dalam pembinaan Tahfidzul Qur'an, yang meliputi tiga tahap: Marhalatul Ula, Marhalatul Ustho, dan Ma'had Ali, untuk memastikan proses pembinaan berjalan baik. Namun, pesantren menghadapi tantangan seperti santri yang belum bisa membaca Al-Qur'an akibat kurangnya pendidikan agama sebelumnya, sehingga tenaga pengajar harus memulai dari dasar. Tantangan lainnya adalah lokasi pesantren yang kurang strategis, yang mengganggu konsentrasi santri dalam menghafal Al-Qur'an. Solusi yang diupayakan adalah memaksimalkan metode pembinaan yang diterapkan dan merencanakan lokasi yang lebih strategis untuk mendukung kenyamanan santri.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas pelaksanaan program tahfidzul Qur'an di pondok pesantren menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Perbedaannya, penelitian Sulasri berfokus pada metode pembinaan tahfidz serta kendala pelaksanaannya, sedangkan penelitian ini berfokus pada manajemen tenaga

¹⁰ Nasri Amri dan Kusnadi dan Anang Walian (2023) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Tahfidz Dan Dakwah Laa Roiba Serta Perannya Dalam Mewujudkan Santri Yang Unggul. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(6), 2125-2138.

pengajar tahfidz sebagai pendukung keberhasilan program tahfidzul Qur'an.¹¹

5. Laelatul Maghfiroh, tahun 2023. Hasil penelitian ini memaparkan bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan dimulai sejak 2021 dengan menganalisis kebutuhan tenaga pengajar tahfidz, dilanjutkan dengan rekrutmen, seleksi, dan penyusunan kualifikasi. Pengorganisasian dilakukan melalui koordinasi antara Kepala Madrasah, Koordinator program tahfidz, dan guru tahfidz. Pelaksanaan meliputi tahap rekrutmen, seleksi (administrasi, wawancara, tes hafalan), penempatan guru sesuai kecakapan, serta pengembangan melalui sema'an, pembinaan rutin, dan rapat evaluasi, meskipun pelatihan teknis belum optimal. Kompensasi ditentukan bersama wali murid sesuai kesepakatan. Evaluasi dilakukan secara internal setiap semester dan eksternal oleh Kementerian Agama setiap dua tahun untuk memastikan efektivitas dan efisiensi program.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas pengelolaan tenaga pengajar dalam program tahfidzul Qur'an menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Perbedaananya, penelitian Laelatul Maghfiroh dilakukan pada lembaga pendidikan formal, yaitu MIN

¹¹ Sulasri, *Manajemen Pembinaan Tahfidzul Qur'an Di Pondok Pesantren Al-Hikam Pitape Kecamatan Turatea Kabupaten Jeneponto*, Skripsi: IAIN Parepare, 2023.

3 Banyumas, sedangkan penelitian ini dilakukan di pondok pesantren dengan fokus pada manajemen tenaga pengajar tahfidz melalui aspek perencanaan, rekrutmen, pengembangan dan pelatihan, serta evaluasi dalam meningkatkan keberhasilan program tahfidzul Qur'an.¹²

¹² Laelatul Maghfiroh, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Tahfidzul Qur'an Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas*, Skripsi: UIN Profesor Kiai Haji Saifudin Zuhri Purwokerto, 2023.