

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Tenaga Pengajar Tahfidz

a. Pengertian Tenaga Pengajar Tahfidz

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam lembaga pendidikan, pendidik memiliki peran penting sebagai pihak yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik dalam proses pembelajaran.¹³

Dalam konteks pendidikan Islam, tenaga pengajar tahfidz merupakan pendidik yang bertugas membimbing santri dalam menghafal Al-Qur'an, menyimak hafalan, memperbaiki bacaan sesuai kaidah tajwid, memberikan motivasi, serta melakukan evaluasi terhadap perkembangan hafalan santri. Oleh karena itu, tenaga pengajar tahfidz memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan program tahfidzul Qur'an karena berhubungan langsung dengan proses pembinaan dan pencapaian target hafalan santri.

Menurut konsep manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, pengelolaan tenaga pendidik mencakup berbagai aktivitas mulai dari

¹³ Nanda Saputra, 2019, "Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan abad 21" (Yayasan Penerbit Muhammad Zaini: 2021), hlm 98.

perencanaan kebutuhan tenaga, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, evaluasi, hingga pemberhentian tenaga pendidik agar tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.¹⁴

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tenaga pengajar tahfidz merupakan pendidik yang bertanggung jawab dalam membimbing, menyimak, mengevaluasi, dan mengembangkan kemampuan hafalan Al-Qur'an santri, sehingga keberadaannya menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan program tahfidzul Qur'an.

b. Pengertian Manajemen Tenaga Pengajar Tahfidz

Manajemen tenaga pendidik merupakan proses pengelolaan tenaga pendidik secara sistematis agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Menurut E. Mulyasa, manajemen tenaga pendidik mencakup kegiatan perencanaan, pengadaan atau rekrutmen, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, serta penilaian kinerja. Seluruh rangkaian tersebut bertujuan untuk menyediakan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai kebutuhan lembaga sehingga mampu meningkatkan mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.¹⁵

Menurut Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi

¹⁴ Wildasari "Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan." *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan* 2.1 (2017).

¹⁵ Mulyasa, E (2017) *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keamanan kerja, serta masalah keadilan dalam organisasi. MSDM memiliki peran penting dalam mengelola tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁶

Sedangkan menurut Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.¹⁷

Menurut Marwansyah, manajemen sumber daya manusia merupakan proses memanfaatkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi melalui berbagai fungsi, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, pengelolaan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pengelolaan hubungan industrial.¹⁸

Sementara itu, menurut Edwin B. Flippo, manajemen sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemberhentian tenaga kerja guna

¹⁶ Gary Dessler (2003) *Human Resource Management* (Upper Saddle River : Prentice Hall), 2.

¹⁷ Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana), 6.

¹⁸ Husni Pasarela (2023) Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, *CiDEA Journal*, 2(2), 70.

mencapai tujuan organisasi, memenuhi kebutuhan karyawan, dan memberikan manfaat bagi masyarakat.¹⁹

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pengajar tahfidz merupakan proses pengelolaan tenaga pengajar yang meliputi perencanaan, pengadaan atau rekrutmen, pengembangan, serta evaluasi guna mendukung tercapainya tujuan program tahfidzul Qur'an secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, tenaga pengajar tahfidz yang dimaksud adalah ustadzah yang berperan dalam membimbing, menyimak, dan mengevaluasi hafalan santri di Pondok Pesantren Qur'anan 'Arobiyya Kediri.

Adapun indikator-indikator manajemen tenaga pengajar tahfidz:²⁰

1. Perencanaan Tenaga Pengajar Tahfidz
 - a. Kesesuaian jumlah tenaga pengajar tahfidz dengan jumlah santri dan kebutuhan program tahfidz.
 - b. Perencanaan kebutuhan tenaga pengajar tahfidz saat ini maupun untuk kebutuhan di masa mendatang.
 - c. Penempatan tenaga pengajar tahfidz sesuai kompetensi yang dimiliki.
 - d. Perencanaan pelaksanaan program tahfidz yang didukung oleh tenaga pengajar.

¹⁹ Eri Susan (2019) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, ADAARA: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 959.

²⁰ Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana), 6.

- e. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan perencanaan tenaga pengajar tahfidz.
- 2. Rekrutmen Tenaga Pengajar Tahfidz
 - a. Proses pencarian dan penjangkaran calon tenaga pengajar tahfidz.
 - b. Kriteria dan persyaratan yang ditetapkan dalam rekrutmen tenaga pengajar tahfidz.
 - c. Metode rekrutmen yang digunakan dalam memperoleh calon tenaga pengajar tahfidz.
 - d. Proses seleksi calon tenaga pengajar tahfidz.
 - e. Kesesuaian tenaga pengajar yang diterima dengan kebutuhan program tahfidz.
 - 3. Pengembangan Tenaga Pengajar Tahfidz
 - a. Program pembinaan dan pengembangan kompetensi tenaga pengajar tahfidz.
 - b. Upaya peningkatan kemampuan mengajar tahfidz
 - c. Dukungan pesantren terhadap pengembangan tenaga pengajar tahfidz.
 - d. Pengalaman dan peningkatan kompetensi tenaga pengajar tahfidz.
 - e. Perkembangan kualitas kinerja tenaga pengajar tahfidz.
 - 4. Evaluasi Tenaga Pengajar Tahfidz
 - a. Pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pengajar tahfidz.
 - b. Penilaian terhadap kualitas pembimbingan dan perkembangan hafalan santri.
 - c. Monitoring pelaksanaan program tahfidz.

- d. Tindak lanjut hasil evaluasi tenaga pengajar tahfidz.
- e. Pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan program tahfidz.

c. Fungsi Manajemen Tenaga Pengajar Tahfidz

Pengelolaan tenaga pengajar tahfidz pada dasarnya tidak terlepas dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Hal ini karena tenaga pengajar merupakan bagian dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Oleh karena itu, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat digunakan sebagai landasan dalam mengelola tenaga pengajar agar mampu menjalankan tugasnya secara efektif dalam mendukung keberhasilan program tahfidzul Qur'an.

Menurut Gary Dessler, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf (staffing), kepemimpinan, dan pengendalian. Fungsi-fungsi tersebut bertujuan agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.²¹

Sementara itu, Edy Sutrisno menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, fungsi manajemen sumber daya manusia yang digunakan sebagai fokus analisis disesuaikan dengan

²¹ Gary Dessler (2003) Human Resource Management (Upper Saddle River : Prentice Hall), 2.

temuan penelitian, yaitu: (1) perencanaan, (2) rekrutmen atau pengadaan, (3) pengembangan, dan (4) evaluasi atau pengendalian terhadap tenaga pengajar tahfidz.²²

Keempat fungsi tersebut dipilih karena sesuai dengan proses pengelolaan tenaga pengajar tahfidz di Pondok Pesantren Qur'an 'Arobiyya Kediri, mulai dari perencanaan kebutuhan ustadzah, proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja tenaga pengajar dalam mendukung keberhasilan program tahfidzul Qur'an.

c. Tujuan Manajemen Tenaga Pengajar Tahfidz

Setiap lembaga pendidikan memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusianya, termasuk tenaga pengajar tahfidz. Pengelolaan tenaga pengajar dilakukan agar tersedia pendidik yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan lembaga sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara optimal dalam membimbing santri menghafal Al-Qur'an. Oleh karena itu, tujuan manajemen sumber daya manusia tetap relevan digunakan sebagai landasan dalam pengelolaan tenaga pengajar tahfidz di lembaga pendidikan Islam.²³

Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi :

1. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

²² Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana), 9-11.

²³ Bahri, Syamsul. "Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3.1 (2022): 43-56.

2. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, terutama dalam hal yang berkaitan dengan implikasi SDM.
3. Mengatasi berbagai krisis dan konflik dalam hubungan antar karyawan untuk memastikan hal tersebut tidak menghalangi organisasi dalam mencapai tujuannya.
4. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
5. Berperan dalam menjaga standar organisasi serta nilai-nilai dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat Barry Cushway tersebut, tujuan manajemen tenaga pengajar tahfidz dalam penelitian ini adalah mengelola tenaga pengajar secara efektif agar memiliki kompetensi yang sesuai dalam membimbing hafalan santri, mendukung pelaksanaan program tahfidzul Qur'an, serta membantu tercapainya tujuan lembaga. Melalui pengelolaan yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi, diharapkan tenaga pengajar tahfidz mampu menjalankan tugasnya secara profesional sehingga kualitas pelaksanaan program tahfidzul Qur'an dapat terus meningkat.²⁴

d. Perencanaan Tenaga Pengajar Tahfidz

Perencanaan tenaga pengajar tahfidz merupakan penerapan fungsi perencanaan sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga pengajar yang bertugas membimbing santri menghafal Al-Qur'an. Perencanaan ini dilakukan

²⁴ Bahri, Syamsul. "Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3.1 (2022): 43-56.

untuk memastikan ketersediaan tenaga pengajar yang memiliki jumlah, kualitas, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan program tahfidz sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan tujuan program dapat tercapai.

Menurut Made Pidarta, perencanaan tenaga kependidikan merupakan proses menentukan kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan perkembangan jumlah peserta didik, kebutuhan program pendidikan, serta tujuan lembaga. Perencanaan tidak hanya berkaitan dengan jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan, tetapi juga mencakup distribusi dan penempatan tenaga pendidik agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif sesuai dengan kebutuhan setiap program pendidikan.²⁵

Menurut Schuler, perencanaan SDM memiliki hubungan yang erat dengan kondisi internal organisasi, khususnya strategi dan budaya organisasi. Perencanaan ini sangat diperlukan agar organisasi tidak mengalami kendala dalam hal tenaga kerja, terutama dalam menghadapi perubahan yang terus terjadi, seperti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus bersifat fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut.²⁶

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses menganalisis dan menentukan kebutuhan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan ini bertujuan memastikan ketersediaan

²⁵ Made Pidarta, (2011) *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.

²⁶ Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : KENCANA) hlm 33.

tenaga kerja yang memiliki jumlah, kualitas, dan kompetensi yang tepat sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, baik untuk kebutuhan saat ini maupun di masa mendatang.²⁷

Dalam pelaksanaannya, perencanaan meliputi identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penyusunan rencana pengelolaan sumber daya manusia, penempatan tenaga kerja sesuai kompetensi, penyusunan program kerja, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan. Penempatan tenaga kerja sesuai kompetensi merupakan penerapan prinsip *the right man on the right place*, yaitu menempatkan seseorang sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki sehingga mampu melaksanakan tugas secara optimal. Penelitian Aldilaningsari juga menunjukkan bahwa kesesuaian antara pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dengan posisi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.²⁸

Evaluasi dan monitoring dalam perencanaan berfungsi untuk menilai pelaksanaan program serta mengukur pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi menjadi dasar dalam menentukan tindak lanjut, baik berupa

²⁷ Nuraeni, Eni, Ahmad Khairi Delvi Hardi, and Bayu Reksono "Konsep Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Bisnis Internasional Indonesia (BII)* 5.1 (2025): hlm, 29.

²⁸ Nursahwal, dan Musdalifa "Sistem Dan Prosedur Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship* 5.1 (2025): hlm, 4.

perbaikan, pengembangan, maupun penyesuaian program sehingga pelaksanaan kegiatan dapat berjalan lebih efektif.²⁹

Berdasarkan uraian tersebut, perencanaan tenaga pengajar tahfidz dalam penelitian ini mencakup perencanaan kebutuhan tenaga pengajar sesuai jumlah santri, penempatan tenaga pengajar berdasarkan kompetensi seperti kemampuan hafalan, kualitas bacaan, dan kepemilikan sanad, penyusunan program kerja tahfidz, serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi sebagai dasar perbaikan pengelolaan tenaga pengajar dalam mendukung keberhasilan program tahfidzul Qur'an.

e. Rekrutmen Tenaga Pengajar Tahfidz

Rekrutmen tenaga pengajar tahfidz merupakan proses memperoleh calon tenaga pengajar yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan program tahfidzul Qur'an. Rekrutmen ini bertujuan untuk memastikan tersedianya tenaga pengajar yang mampu membimbing santri dalam menghafal Al-Qur'an sehingga pelaksanaan program tahfidz dapat berjalan secara efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Singodimedjo, rekrutmen merupakan kegiatan mencari dan menarik pelamar yang sesuai untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses ini sangat penting karena menentukan kemampuan organisasi dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Apabila proses rekrutmen tidak dilakukan dengan baik, maka

²⁹ Ramdhani, M., Tuti Andriani, and Nini Aryani "Menyelami manajemen tenaga pendidik: konsep, sejarah, dan regulasi di indonesia " *Jurnal Pendidikan Inovatif* 7.1 (2025). 531-532.

dapat terjadi ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi dengan tenaga kerja yang diperoleh. Oleh karena itu, rekrutmen harus dilaksanakan melalui perencanaan yang matang dan menggunakan metode yang tepat agar organisasi memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.³⁰

Dalam pelaksanaan rekrutmen, organisasi perlu menetapkan kriteria dan syarat tertentu bagi calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan jabatan yang tersedia. Kriteria tersebut dapat berupa kemampuan, pengalaman, kompetensi, maupun latar belakang pendidikan. Selain itu, proses rekrutmen juga dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti rekomendasi, penunjukan langsung, seleksi administrasi, maupun tes kemampuan, agar organisasi dapat memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

Proses rekrutmen dimulai dari pencarian calon tenaga kerja hingga diterimanya calon tenaga kerja oleh organisasi. Setelah itu, organisasi akan mengumpulkan sejumlah calon yang kemudian akan melalui tahap seleksi untuk menentukan siapa yang paling memenuhi syarat dalam mengisi posisi yang tersedia. Tahap seleksi bertujuan untuk memilih calon terbaik dari beberapa pelamar yang ada. Tidak hanya mencari orang yang memiliki kemampuan yang baik, tetapi juga yang paling sesuai dengan jabatan yang

³⁰ Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: KENCANA) hlm 46.

dibutuhkan serta mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya organisasi.³¹

Menurut Siagian, pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menguasai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama menjalankan suatu pekerjaan. Pengalaman kerja dapat dilihat dari lamanya seseorang bekerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan umumnya lebih mempertimbangkan individu yang memiliki pengalaman kerja pada bidang tertentu karena dinilai lebih memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan dibandingkan dengan individu yang belum memiliki pengalaman.³²

Menurut Sa'dulloh, seorang pembimbing tahfidz tidak hanya dituntut mampu menghafal Al-Qur'an, tetapi juga harus memiliki hafalan yang mutqin (kuat), bacaan yang benar sesuai kaidah tajwid, mampu menyimak dan membetulkan kesalahan bacaan santri, serta menjaga adab terhadap Al-Qur'an. Kompetensi tersebut penting dimiliki karena pembimbing tahfidz menjadi teladan sekaligus penanggung jawab dalam menjaga kualitas hafalan santri. Oleh karena itu, keberhasilan program tahfidz sangat dipengaruhi oleh kompetensi pembimbing dalam aspek hafalan, bacaan, dan kemampuan membimbing santri.³³

³¹ Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : KENCANA) hlm 53.

³² Dewi Cahyani Pangestuti "Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 4.1* (2019): 57-68.

³³ Sa'dulloh (2018) *9 Cara Praktis Menghafal Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani.

Berdasarkan uraian tersebut, rekrutmen tenaga pengajar tahfidz dalam penelitian ini mencakup proses pencarian calon tenaga pengajar, penetapan kriteria dan persyaratan, metode rekrutmen, proses seleksi, serta penyesuaian tenaga pengajar dengan kebutuhan program tahfidz. Rekrutmen dilakukan untuk memperoleh tenaga pengajar yang memiliki kompetensi dalam hafalan Al-Qur'an, kualitas bacaan, kepemilikan sanad, serta kemampuan membimbing santri sehingga mampu mendukung keberhasilan pelaksanaan program tahfidzul Qur'an.

f. Pengembangan dan pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ruky, Pengembangan dan pelatihan tenaga pengajar tahfidz merupakan upaya yang dilakukan lembaga untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan kualitas tenaga pengajar dalam membimbing santri menghafal Al-Qur'an. Pengembangan ini bertujuan agar tenaga pengajar mampu melaksanakan tugasnya secara profesional serta mendukung peningkatan kualitas program tahfidzul Qur'an.³⁴

Menurut Edy Sutrisno, pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang bertujuan meningkatkan kemampuan kerja melalui pendidikan dan pelatihan sehingga sumber daya manusia mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Pengembangan menjadi salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan peningkatan kualitas individu sesuai kebutuhan organisasi..

³⁴ Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : KENCANA) hlm 160.

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, organisasi dapat memberikan berbagai bentuk pelatihan dan pembinaan guna meningkatkan kemampuan serta kompetensi tenaga kerja. Pelatihan tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan pembelajaran, pendampingan, pengarahan, maupun evaluasi secara berkala agar sumber daya manusia mampu meningkatkan kualitas kerja dan keterampilannya. Selain itu, dukungan organisasi juga sangat diperlukan dalam proses pengembangan, baik melalui pemberian motivasi, kesempatan belajar, maupun penyediaan fasilitas yang mendukung peningkatan kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.³⁵

Menurut Jumsadi Damanik, pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, maka semakin baik kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengalaman kerja menjadi salah satu sarana pembelajaran yang efektif dalam meningkatkan kompetensi individu.³⁶

Menurut Nikodemus Thomas Martoredjo, mentoring merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif karena mampu meningkatkan kompetensi individu sekaligus mendukung peningkatan kualitas kinerja dalam organisasi.³⁷

³⁵ Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : KENCANA) hlm 166.

³⁶ Jumsadi Damanik, S. H. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kualitas Widyaiswara dalam Latsar CPNS BPSDM Sumatera Utara." *Jurnal Widyaiswara Indonesia* 3.4 (2022): hlm 217.

³⁷ Nikodemus Thomas Martoredjo, "Peran dimensi mentoring dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia." *Humaniora: Journal of Indonesia Culture and Society* 6.4 (2015): hlm 448.

Berdasarkan uraian tersebut, pengembangan dan pelatihan tenaga pengajar tahfidz dalam penelitian ini dilakukan melalui pembinaan rutin, pelatihan tahfidz, tajwid, fashahah, ayat mutasyabihat, dan ushul qira'at, serta kegiatan setoran hafalan kepada pengasuh sebagai bentuk peningkatan kompetensi. Selain itu, pengembangan juga didukung melalui pemberian motivasi, arahan, pendampingan, dan pengalaman sebagai ustadzah badal sebelum menjadi ustadzah inti sehingga kualitas pembimbingan tahfidz kepada santri dapat terus meningkat.

g. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Evaluasi tenaga pengajar tahfidz merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk menilai pelaksanaan tugas, kompetensi, dan kinerja tenaga pengajar dalam membimbing santri menghafal Al-Qur'an. Melalui evaluasi, lembaga dapat mengetahui sejauh mana pelaksanaan program tahfidz telah berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan serta menentukan langkah perbaikan yang diperlukan.

Menurut Titik Nurbiyati, evaluasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses untuk mengumpulkan dan menyediakan informasi yang digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Informasi tersebut berkaitan dengan tujuan program, pelaksanaan, serta dampak yang dihasilkan. Evaluasi dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, mulai dari

pengumpulan data, pengolahan data, hingga penafsiran hasil sehingga dapat membantu organisasi memahami efektivitas program yang dijalankan.³⁸

Menurut Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar, evaluasi program merupakan kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan program. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan apakah program perlu dipertahankan, diperbaiki, atau dikembangkan sehingga kualitas pelaksanaan program dapat terus ditingkatkan.³⁹

Dalam pelaksanaannya, evaluasi SDM juga dilakukan melalui kegiatan monitoring terhadap pelaksanaan program dan kinerja sumber daya manusia secara berkala. Monitoring tersebut bertujuan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan kegiatan, hasil pelaksanaan program, serta kendala yang terjadi selama proses berlangsung. Hasil evaluasi kemudian digunakan sebagai bahan tindak lanjut dalam bentuk perbaikan, pembinaan, maupun penyusunan strategi agar pelaksanaan program dapat berjalan lebih efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan objektif mengenai suatu program, baik dari segi proses pelaksanaan, hasil yang dicapai, maupun tingkat efisiensinya. Hasil evaluasi ini digunakan untuk menentukan apakah program perlu dilanjutkan, diperbaiki, atau dihentikan.

³⁸ Titik Nurbiyati (2015) *Evaluasi pengembangan sumber daya manusia: Sebuah review. Jurnal kajian bisnis*, 23(1), hlm 53.

³⁹ Arikunto, Suharsimi & Cepi Safruddin Abdul Jabar (2018) *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Selain itu, evaluasi juga menjadi dasar dalam menyusun program dan kebijakan selanjutnya agar lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁴⁰

Menurut Titik Nurbiyati, evaluasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses untuk mengumpulkan dan menyediakan informasi yang digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Informasi tersebut berkaitan dengan tujuan program, pelaksanaan, serta dampak yang dihasilkan. Evaluasi dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, hingga penafsiran hasil sehingga dapat membantu organisasi memahami efektivitas program yang dijalankan.

Menurut Nikodemus Thomas Martoredjo, mentoring merupakan proses pembelajaran yang dilakukan melalui hubungan antara mentor dan mentee untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta kesiapan individu dalam melaksanakan tugas profesional. Melalui proses pendampingan, individu memperoleh arahan, pengalaman, motivasi, serta umpan balik secara berkelanjutan sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.⁴¹

B. Program Tahfidzul Qur'an

a. Pengertian Tahfidzul Qur'an

Menghafal adalah suatu aktifitas menanamkan materi di dalam ingatan, sehingga nantinya dapat diproduksi (diingat) kembali secara harfiah, sesuai

⁴⁰ Titik Nurbiyati (2015) *Evaluasi pengembangan sumber daya manusia: Sebuah review. Jurnal kajian bisnis*, 23(1), hlm 54.

⁴¹ Martoredjo, Nikodemus Thomas. "Peran dimensi mentoring dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia." *Humaniora: Journal of Indonesia Culture and Society* 6.4 (2015): 444-452.

dengan materi yang asli. Menghafal merupakan proses mental untuk mencamkan dan menyimpan kesan-kesan yang nantinya suatu waktu bila diperlukan dapat diingat kembali ke alam sadar.⁴²

Menurut Sa'dulloh, seorang pembimbing tahfidz harus memiliki kompetensi yang memadai agar mampu membimbing santri dalam menghafal Al-Qur'an secara benar. Kompetensi tersebut meliputi hafalan Al-Qur'an yang kuat (*mutqin*), bacaan yang benar sesuai kaidah tajwid, memahami adab membaca Al-Qur'an, serta mampu membimbing dan mengoreksi kesalahan hafalan santri.⁴³

Selain memiliki kemampuan hafalan dan bacaan yang baik, pembimbing tahfidz juga harus memiliki keteladanan dalam menjaga hafalan, kedisiplinan murojaah, serta kemampuan menyimak hafalan santri secara teliti. Kompetensi tersebut menjadi syarat penting agar kualitas hafalan santri tetap terjaga dan proses pembelajaran tahfidz berjalan secara optimal.

Menurut Ahsin W. Al-Hafidz, keberhasilan program tahfidz tidak hanya diukur dari banyaknya hafalan yang dimiliki peserta didik, tetapi juga dari kualitas hafalan yang meliputi kelancaran hafalan, ketepatan bacaan sesuai kaidah tajwid, kemampuan menjaga hafalan melalui murojaah, serta konsistensi dalam menambah hafalan. Program tahfidz dikatakan berhasil apabila peserta didik mampu mempertahankan hafalannya secara berkelanjutan dengan kualitas bacaan yang baik. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa

⁴² Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002), 29.

⁴³ Sa'dulloh (2018) *9 Cara Praktis Menghafal Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani.

keberhasilan program tahfidz mencakup aspek kuantitas maupun kualitas hafalan.⁴⁴

Hafalan yang mutqin merupakan hafalan yang kuat, lancar, serta mampu dipertahankan dalam jangka panjang melalui proses murojaah dan evaluasi yang berkesinambungan. Hafalan yang mutqin tidak hanya menunjukkan kemampuan menghafal, tetapi juga kemampuan menjaga kualitas hafalan sehingga tidak mudah lupa maupun keliru ketika disetorkan kepada guru. Oleh karena itu, kegiatan murojaah, tasmi', dan setoran secara rutin merupakan bagian penting dalam menjaga kemutqinan hafalan Al-Qur'an

Seseorang yang telah hafal Al-Quran secara keseluruhan di luar kepala, bisa disebut dengan juma'' dan hafidz Al-Quran. Pengumpulan Al-Quran dengan cara menghafal (Hifzhuhu) ini dilakukan pada masa awal penyiaran agama Islam, karena Al-Quran pada waktu itu diturunkan melalui metode pendengaran.⁴⁵

Tahfidz Al-Qur'an merupakan usaha yang dilakukan secara terus-menerus untuk meresapkan ayat-ayat Al-Qur'an ke dalam ingatan dengan penuh kesadaran, kesungguhan, dan pengulangan, baik melalui kegiatan membaca maupun mendengar, sehingga ayat-ayat tersebut dapat dihafalkan, diingat, dan diucapkan kembali secara benar tanpa melihat mushaf. Kegiatan menghafal Al-Qur'an bertujuan untuk memelihara, menjaga, dan melestarikan kemurnian Al-

⁴⁴ Ahsin W. Al-Hafidz (2000) *Bimbingan Praktis Menghafal Al-Qur'an*, Jakarta: Bumi Aksara.

⁴⁵ Abdul Aziz Abdul Rauf, *Kiat Sukses Menjadi Hafidz Qur''an Da'iyah*, Cet. 4 (Bandung: Pt Syaamil Cipta Media, 2004), 49.

Qur'an agar terhindar dari perubahan, pemalsuan, maupun kelupaan. Oleh karena itu, tahfidz Al-Qur'an memiliki urgensi yang sangat penting dalam menjaga kemutawatiran Al-Qur'an, sehingga para ulama menetapkan hukum menghafal Al-Qur'an sebagai fardu kifayah.⁴⁶

b. Hukum Menghafal Al-Qur'an

Menghafal Al-Qur'an hukumnya adalah fardu kifayah. Artinya orang yang menghafal Al-Qur'an tidak boleh kurang dari jumlah yang disepakati sehingga tidak akan ada kemungkinan terjadinya pemalsuan dan pengubahan terhadap ayat-ayat suci Al-Qur'an. Jika kewajiban ini telah terpenuhi oleh sejumlah orang (yang mencapai tingkat mutawatir) maka gugurlah kewajiban tersebut dari yang lainnya. Sebaliknya jika kewajiban ini tidak terpenuhi maka semua umat Islam akan menanggung dosannya.⁴⁷

c. Tujuan Tahfidzul Qur'an

Menurut Ahmad Lutfi tujuan menghafal Al-Qur'an di sekolah antara lain:

- a. Siswa dapat memahami dan mengetahui arti penting dari kemampuan dalam menghafal Al-Qur'an
- b. Siswa dapat terampil menghafal ayat-ayat dari surat-surat tertentu yang menjadi materi pelajaran.

⁴⁶ Nia Rosida (2019) *Implementasi program tahfidz dalam meningkatkan prestasi belajar siswa pada mata pelajaran Qur'an hadis di MTs Al-Ittihad Poncokusumo Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

⁴⁷ Nima (2018) *Pelaksanaan tahfidz al-qur'an di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Alam Ikatan Keluarga Muslim Al-Muhajirin Palangka Raya* (Doctoral dissertation, IAIN Palangka Raya).

- c. Siswa dapat membiasakan menghafal Al-Qur'an dan supaya dalam berbagai kesempatan siswa sering melafadzkan ayat-ayat Al-Qur'an dalam kegiatan sehari-hari.⁴⁸

Dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan adanya pelaksanaan pembelajaran tahfidz di sekolah adalah untuk menyiapkan peserta didik di madrasah untuk mampu membaca, menghafalkan, mempelajari, mengamalkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an.

d. Keutamaan Menghafal Al-Qur'an

Ada beberapa keutamaan menghafal Al-Qur'an sebagaimana yang dijelaskan oleh Wiwi Alawiyah Wahid sebagai berikut:

1. Al-Qur'an adalah pemberi syafaat pada hari kiamat umat bagi umat manusia yang membaca, memahami, dan mengamalkannya.
2. Para penghafal Al-Qur'an telah dijanjikan derajat yang tinggi di sisi Allah SWT, pahala yang besar, serta penghormatan di antara sesama manusia.
3. Al-Qur'an menjadi hujjah atau pembela bagi pembacanya serta sebagai pelindung dari siksaan api neraka.
4. Para penghafal Al-Qur'an yang kualitas dan kuantitasnya bacaannya lebih bagus akan bersama malaikat yang selalu melindunginya dan mengajak pada kebaikan.
5. Para penghafal Al-Qur'an di prioritaskan untuk menjadi imam dalam sholat.

⁴⁸ Ahmad Lutfi, *Pembelajaran Al-Qur'an dan Hadits* (Jakarta: Direktorat Pendidikan Islam, 2009), 168-169.

Sedangkan menurut Bahirul Amali Herry, ada beberapa keutamaan dalam menghafal Al-Qur'an diantaranya sebagai berikut:

- 1) Para penghafal Al-Qur'an mendapat perlakuan yang lebih daripada yang lainnya dalam hal memberikan fatwa, musyawarah, serta meminta pendapat dan pandangan.
- 2) Para penghafal Al-Qur'an hatinya akan diterangi Allah Swt.
- 3) Akan lebih mampu mengetahui yang haq dari yang batil, yang benar dari yang salah.
- 4) Para penghafal Al-Qur'an jauh lebih kokoh dan lebih teruji di medan perang dan perjuangan daripada yang bukan penghafal.⁴⁹

e. Metode Menghafal Al-Qur'an

1. Metode Talaqqi

Proses bimbingan bacaan antara pengajar dan peserta secara berhadapan dengan melibatkan indera utama yaitu mendengar dan melihat. Proses talaqqi ada tiga cara. Yang *pertama*, siswa membaca beberapa ayat Al-Qur'an yang tidak ditentukan sebelumnya.

Tujuannya untuk mengecek kemampuan siswa secara spontan dalam mengaplikasikan materi-materi secara praktis tanpa latihan terlebih dahulu. *Kedua*, membaca beberapa ayat Al-Qur'an yang sudah dicontohkan terlebih dahulu oleh pengajarnya kemudian diikuti dan

⁴⁹ Muftakhul Ulum (2019) *Penerapan Pembelajaran Tahfidz Menggunakan Metode Muraja'ah, Kitabah, Dan Sima'i Di Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, Uin Raden Intan Lampung).

dibacakan secara keseluruhan oleh siswa. *Ketiga*, siswa membacakan beberapa ayat Al-Qur'an yang sudah ditentukan sebagai tugas untuk dilatih setelah memenuhi target latihan yang disepakati.⁵⁰

2. Metode Wahdah

Metode Wahdah yaitu metode menghafal ayat-per ayat yang hendak dihafal. Setiap ayat dibaca sepuluh kali atau lebih (mengulang-ulang). Setelah benar-benar hafal barulah dilanjutkan pada ayat-ayat berikutnya, hingga mencapai satu halaman. Setelah peserta didik benar-benar hafal ayat-ayat Al-Qur'an satu halaman, maka gilirannya untuk menghafal urutan-urutan ayat dalam satu halaman.

Adapun kelebihan metode ini, yaitu mempermudah anak membentuk pola dalam bayangan ayat-ayat yang dihafal, karena dibaca berulang-ulang dan hafal urutan ayat-ayat Al-Qur'an. Adapun Kelemahan metode ini ialah sulitnya anak membedakan ayat-ayat yang mirip serta membutuhkan ketelatenan dalam pengulangan hafalan.⁵¹

3. Metode Kitabah

Yaitu menghafal Al-Qur'an dengan cara menulis ayat-ayat yang akan dihafal pada secarik kertas atau papan tulis yang telah disediakan. Anak-anak menulis di kertas atau papan mengikuti semua yang ditulis oleh gurunya, kemudian tulisan tersebut diteliti kebenarannya oleh gurunya.

⁵⁰ Yusuf Mangsur, *Quantum Tahfidz Metode Cepat dan Mudah Menghafal Al-Qur'an* (Jakarta: Emir Cakrawala Islam, 2015), 82-83

⁵¹ Sa'dullah, *9 Cara Praktis Menghafal Al-Qur'an* (Jakarta : Gema Insani, 2008), 52.

Lalu anak-anak membacakan tulisannya di depan gurunya. Setelah sang guru menganggap tulisan anak-anak bagus dan tidak ada yang salah, barulah guru memerintahkan untuk menghafal ayat-ayat Al-Qur'an tersebut, kemudian mereka menulis kembali ayat Al-Qur'an yang mereka hafal tanpa melihat mushaf.

Metode ini sangat cocok bagi penghafal yang mempunyai kesulitan dalam menghafal atau karena lemahnya otak apabila menghafal. Dengan menulis ayat-ayat Al-Qur'an dengan tangan sendiri dan penglihatan, maka sangat membantu hafalan meresap dan masuk dalam memori otak. Dengan metode kitabah anak-anak juga dilatih untuk belajar menulis ayat-ayat Al-Qur'an. Adapun kelemahan metode ini membutuhkan waktu yang lama dalam menghafal Al-Qur'an dan minimnya waktu dalam mengulang hafalan yang lama.⁵²

4. Metode Utsmani

Metode ini diambil dari praktik di Turki, di mana penghafalan dilakukan dengan menggunakan mushaf Utsmani, sehingga dikenal sebagai metode Turki Utsmani. Metode ini memiliki beberapa tahap dalam proses menghafal Al-Qur'an, dimulai dengan pendekatan mundur. Pada tahap awal, anak-anak diwajibkan untuk membaca Al-Qur'an dengan benar selama satu tahun. Setelah itu, mereka mulai menghafal Al-Qur'an, dimulai dari halaman terakhir setiap juz.

⁵² Arham Ahmad Yasin, *Agar Sehafal Al-Fatihah* (Bogor: Cv. Hilal Media Grup, 2014), 33.

Dalam waktu satu bulan, mereka akan menghafal 30 halaman yang mencakup seluruh 30 juz. Pada bulan kedua, mereka melanjutkan dengan menghafal halaman kedua dari akhir setiap juz, dan seterusnya. Sebelum memasuki bulan kedua, peserta baru akan diuji untuk memastikan bahwa mereka telah hafal tanpa kesalahan; jika lulus, mereka akan melanjutkan ke putaran berikutnya hingga selesai. Kelebihan dari metode ini adalah waktu yang dibutuhkan tidak lama karena penghafalan dimulai dari halaman terakhir yang lebih menantang, serta dapat mengurangi rasa bosan karena fokus pada bagian akhir setiap juz. Keunikan lainnya adalah peserta bisa mencapai khatam (lembar ke-20).

Namun, kelemahan metode ini adalah bagi pemula yang mungkin mengalami kesulitan saat mulai menghafal dari halaman terakhir setiap juz dan harus memulai dari awal bagi anak-anak yang sudah memiliki hafalan. Metode ini juga melatih kesabaran, ketekunan, ketaatan, dan disiplin anak-anak, namun tidak dapat menjamin berapa banyak juz yang dapat dihafal karena sistemnya bersifat berputar.⁵³

⁵³ Arif Zamhari (2008) "Studi Perbandingan Pesantren Tahfidz", *Jurnal Ilmiah Lembaga Pendidikan Penghafal Al-Qur'an*, 1(3), 64.