

Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Tahfidz Pendidikan Islam di Kota Bontang

Baiq Faridatul Jannah,
UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
bqfaridatuljannah92@gmail.com

Khojir
UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
khojir@uinsismd.ac.id

Rhendica
UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda
rhendica3@gmail.com

Abstract

Human Resources Management (HR) encompasses various crucial aspects of organizational management. One primary challenge involves recruiting and retaining high-quality talent. The objective of this research is to explore human resource management in relation to (1) the recruitment of human resources and (2) the development of human resources. This study adopts a descriptive qualitative approach to examine the human resource management practices at MTs Alam Al Hafidz and SMP IT Atsaqibiyah in Bontang City. Data collection methods include observation, interviews, and documentation. The data analysis technique employed is interactive analysis, consisting of data collection, condensation, presentation, and drawing conclusions. The research findings indicate that (1) meticulous recruitment and selection of human resources contribute to ensuring the engagement of high-quality teachers and staff in the educational process. (2) Investing in coaching for teachers is crucial to enhance their ability to teach and guide students in memorizing the Koran. This encompasses various aspects such as training, rights fulfillment, salary payments, communication, and skills.

Keywords; *Human Resources Management, Tahfidz Program, Islamic Education*

Abstrak:

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup sejumlah aspek penting dalam pengelolaan organisasi. Salah satu isu utama adalah tantangan dalam merekrut dan mempertahankan bakat berkualitas. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia terkait dengan (1) perekrutan manajemen sumber daya manusia, (2) pembinaan sumber daya manusia. Adapun jenis penelitian ini ialah kualitatif deskriptif untuk mengkaji terkait manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh MTs Alam Al Hafidz dan SMP IT Atsaqibiyah Kota Bontang. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis interaktif yang berisi koleksi data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa (1) Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang cermat membantu memastikan bahwa pengajar

dan staf yang berkualitas tinggi terlibat dalam proses pendidikan. (2) Pembinaan terhadap pengajar merupakan investasi kunci untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengajar dan membimbing siswa dalam menghafal al-Qur'an. Hal ini mencakup beberapa aspek seperti pelatihan, pemenuhan hak, pembayaran gaji, komunikasi, dan skill.

Kata kunci; Manajemen SDM, Program Tahfidz, Pendidikan Islam

Pendahuluan

Kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan Islam sangat bergantung pada manajemen SDM. Guru yang kompeten dan berkomitmen dapat membentuk generasi muda yang berkualitas dan memiliki pemahaman yang mendalam tentang ajaran Islam. Oleh karena itu, rekrutmen dan pengembangan karyawan harus dilakukan dengan cermat dan teliti. Ivancevich¹ menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tanggung jawab khusus dalam merancang program-program yang berkaitan dengan penggunaan karyawan secara optimal, baik untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, maupun tujuan individu.²

Manajemen SDM pada lembaga pendidikan Islam juga harus memperhatikan aspek keuangan. Pengelolaan anggaran yang efisien sangat penting untuk memastikan berjalannya operasional lembaga pendidikan Islam secara lancar. Selain itu, manajemen SDM juga perlu memikirkan cara untuk meningkatkan pendapatan lembaga, misalnya dengan mengembangkan program-program pendidikan tambahan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu aspek yang sangat krusial dalam setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dalam konteks yang lebih spesifik, manajemen SDM di lembaga pendidikan, seperti sekolah, madrasah, dan institusi pendidikan lainnya, memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan siswa dalam berbagai aspek,³ termasuk kemampuan menghafal Al-Qur'an. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran manajemen SDM dalam meningkatkan kemampuan siswa menghafal Al-Qur'an dengan fokus pada studi multisitus di MTS Alam Al-Hafidz dan SMP IT Atsaqibiyah di Kota Bontang.

¹ John M. Ivancevich, *Human Resource Management*, Edisi Ke-10, (Boston: McGraw-Hill Irwin, 2007), 4.

² Nafiseh Rafiei dan Fereshte Davari, "The Role of Human Resources Management on Enhancing the Teaching Skills of Faculty Members", dalam *Jurnal Materia Socio-Medica*, Vol. 27 No. 1, 2015, 37.

³ Agustina Muliati, Winda Sihotang, Rini Ade Octaviany, dan Darwin, "Effectiveness of School Resources Management in Improving the Quality of Education", dalam *Jurnal East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, Vol. 1 No. 2, 2022, 902.

Pendidikan agama, khususnya penghafalan Al-Qur'an, merupakan bagian integral dari kurikulum di berbagai institusi pendidikan Islam. Menghafal Al-Qur'an bukan hanya sekedar upaya ibadah, tetapi juga mengembangkan keterampilan dan kecakapan berbahasa Arab serta pemahaman nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik diperlukan untuk memastikan lembaga pendidikan dapat memberikan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan ini.

Penelitian ini relevan dengan tantangan yang dihadapi oleh banyak lembaga pendidikan Islam dalam mengembangkan program penghafalan Al-Qur'an yang efektif. Perguruan tinggi seperti MTs Alam Al-Hafidz dan SMP IT Atsaqibiyah memainkan peran kunci dalam mempersiapkan siswa untuk menjadi pemimpin yang mampu menghafal dan mengamalkan ajaran Al-Qur'an. Manajemen SDM mencakup aspek rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi staf pengajar dan staf pendukung. Dalam konteks ini, manajemen SDM yang efektif dapat membantu memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki tenaga pengajar yang berkualitas dan berkompeten dalam mengajar penghafalan Al-Qur'an.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, yang dilakukan pada madrasah atau sekolah yang ada di kota bontang. Pemilihan lokasi pada MTs Alam Al-Hafidz dan SMP IT Atsaqibiyah disebabkan karena adanya program tahfidz yang diselenggarakan oleh madrasah atau sekolah tersebut. Subjek penelitian ini ialah koordinator program tahfidz yang ada di madrasah atau sekolah. Sedangkan obyek penelitian ialah manajemen SDM yang dilakukan oleh pihak madrasah dalam meningkatkan hafalan al-Qur'an.

Penggalan sumber data dengan melauai wawancara yang dilakukan kepada koordinator tahfidz dan kepala sekolah, sedangkan konfirmability dilakukan kepada para pengajar program tahfidz. Observasi dan dokumentasi juga dilakukan guna memperoleh data sebagai proses triangulasi sumber. Pada analisis data, penelitian ini menggunakan analisis interaktif dari miles, huberman dan saldana yang memiliki alur kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.⁴ Uji keabsahan data dilakukan guna memperoleh kebenaran data yang sesuai dan terverifikasi.

⁴ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, Edisi ke-3, (London: Sage Publications Inc., 2014), 12.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Hafalan al-Qur'an di Sekolah/Madrasah mengungkap sejumlah aspek penting yang mendalam dalam konteks pendidikan al-Qur'an. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori *human resource manajemen* dari Robbins dan DeCenzo yaitu dengan indikator *recruiting, selection employee, training and development, ethic and employee right, motivating employee workers, paying employees market value, communications*, dan *skill level*.⁵

Berdasarkan pada hasil temuan penelitian yang telah peneliti dapatkan sesuai dengan tujuan peneliti melakukan analisis terhadap teori dan penelitian sebelumnya.

Rekrutmen dan seleksi Manajemen SDM di MTs Alam Al-Hafidz dan SMP IT Atsaqibiyah

Salah satu temuan dalam indikator rekrutmen dalam penelitian ini adalah urgensi kualifikasi pengajar yang sesuai. Dalam memastikan kualitas hafalan al-Qur'an, pemilihan pengajar yang memiliki pemahaman mendalam tentang al-Qur'an dan metode pengajaran yang efektif adalah esensial. Pengajar yang berkualifikasi tinggi tidak hanya dapat mengajarkan hafalan al-Qur'an dengan baik tetapi juga memberikan motivasi dan bimbingan yang dibutuhkan oleh siswa.⁶ Oleh karena itu, rekrutmen pengajar perlu diperhatikan secara serius dan melibatkan proses seleksi yang cermat, serta dukungan pengembangan profesional.⁷

Selain itu, menekankan pentingnya kolaborasi dengan lembaga-lembaga pendidikan lain dalam mencapai tujuan pendidikan al-Qur'an. Kerjasama dengan lembaga-lembaga ini dapat membawa manfaat berupa sumber daya tambahan, pengembangan metode pengajaran yang inovatif, dan dukungan yang diperlukan. Kolaborasi semacam ini

⁵ Stephen P. Robbins dan David A. DeCenzo, *Fundamental of Human Resource Management*, edisi kesepuluh, (USA: Jonh Wiley & Sons Inc, 2010), 7.

⁶ Subaidi, Sudarmaji, Moh Nasuka dan Munasir, "The Implementation of Human Resource Management in Improving the Quality of Teacher's Learning", dalam *Jurnal Nidbomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol.6 No. 3, 2021, 584.

⁷ Derek S. Champman dan David Mayers, *Recruitment Processes and Orgnizational Attraction*, dalam *Employee Recruitment, Selection, and Assesment*, Ed. Ioannis Nikolaou dan Janneke K. Oostrom, (London and New York: Psychology Press, Tailor & Francis Group, 2015), 29.

memperkaya pengalaman belajar siswa dan membantu sekolah/madrasah untuk memaksimalkan sumber daya yang tersedia.⁸

Orientasi kepada kebutuhan juga menjadi fokus yang relevan. Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan al-Qur'an harus senantiasa responsif terhadap kebutuhan siswa dan masyarakat yang dilayani. Ini berarti lembaga harus memahami kebutuhan individu dan kelompok yang sedang belajar al-Qur'an, serta mampu menyesuaikan program dan metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan tersebut. Hal ini menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih efektif dan relevan.

Komitmen yang tinggi dari pengajar juga merupakan elemen penting dalam konteks ini.⁹ Hafalan al-Qur'an adalah tugas yang memerlukan dedikasi yang tinggi. Pengajar harus memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan ini dan harus mampu membimbing siswa mereka dengan penuh semangat. Mereka juga harus berperan sebagai contoh dalam praktik keagamaan mereka.

Pengalaman sebelumnya dalam pendidikan al-Qur'an juga memiliki peran yang signifikan. Pengajar yang memiliki pengalaman ini akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tantangan yang dihadapi siswa dalam proses hafalan al-Qur'an. Pengalaman ini juga membantu mereka dalam mengembangkan metode pengajaran yang efektif dan strategi motivasi yang sesuai dengan kebutuhan siswa.¹⁰

Kolaborasi dengan lembaga pendidikan lain yang memiliki program serupa atau sumber daya yang relevan adalah faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan al-Qur'an. Ini dapat melibatkan pertukaran program, metode pengajaran, atau bahkan dukungan finansial dan teknis. Kolaborasi semacam ini memperluas jangkauan sekolah/madrasah dan memungkinkan mereka untuk mengambil manfaat dari berbagai sumber daya yang ada.

Faktor-faktor tersebut tidak hanya saling terkait tetapi juga bekerja bersama untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang optimal. Dalam kerangka ini, siswa dapat

⁸ Agustina Muliati, Winda Sihotang, Rini Ade Octaviany, dan Darwin, "Effectiveness of School Resources...", 902.

⁹ Darul Qutni Muhammad Kristiawan, dan Yessi Fitriani, "Human Resource Management in Improving The Quality of Education, dalam *Jurnal Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol 2 No. 2, 2021, 356.

¹⁰ Subaidi, Sudarmaji, Moh Nasuka dan Munasir, "The Implementation of Human ..., 586.

mencapai hafalan al-Qur'an dengan baik, sementara sekolah/madrasah dapat memenuhi misi mereka dalam mendidik generasi yang berkompeten dalam agama.¹¹

Indikator teori yang sangat penting lagi yaitu terkait seleksi pengajar, peneliti mengungkapkan beberapa temuan kunci yang memberikan wawasan yang berharga tentang cara manajemen SDM yang efektif dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan al-Qur'an. Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah bahwa pengetahuan pengajar di bidangnya berperan sebagai poin awal yang krusial dalam upaya meningkatkan hafalan al-Qur'an. Pengajar yang memiliki pemahaman yang kuat tentang al-Qur'an, tafsirnya, dan konteks sejarahnya dapat memberikan materi pembelajaran yang lebih mendalam dan kontekstual kepada siswa. Ini membantu siswa dalam memahami dan menghafal al-Qur'an dengan lebih baik.

Pembinaan dalam Manajemen SDM di MTs Alam Al-Hafidz dan SMP IT Atsaqibiyah

Keterampilan dalam mengajar juga menjadi faktor penting dalam mendukung hafalan al-Qur'an yang efektif. Pengajar yang memiliki keterampilan pedagogis yang baik dapat merancang pembelajaran yang menarik, interaktif, dan efisien. Mereka dapat menciptakan metode pengajaran yang memotivasi siswa, memfasilitasi pemahaman yang lebih dalam, dan mendorong hafalan yang lebih kuat.

Latar belakang pendidikan dan pengalaman pengajar juga memberikan kontribusi signifikan pada kualitas pengajaran al-Qur'an. Pengajar yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, seperti studi agama atau ilmu-ilmu terkait, serta pengalaman mengajar sebelumnya, memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan dan karakteristik siswa.¹² Mereka mungkin lebih mampu mengidentifikasi hambatan yang mungkin dihadapi siswa dalam menghafal al-Qur'an dan menawarkan solusi yang lebih baik.

Selain itu, pihak sekolah/madrasah menyoroti pentingnya profesionalisme dan kompetensi pengajar dalam mencapai tujuan pendidikan al-Qur'an. Pengajar yang memiliki etika profesional yang tinggi dan komitmen terhadap tujuan pendidikan al-Qur'an dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung. Mereka

¹¹ M Nazar Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam", dalam *Jurnal Kutubkhanah* Vol. 11 No. 2, 2016, 135.

¹² Subaidi, Sudarmaji, Moh Nasuka dan Munasir, "The Implementation of Human ...", 585.

mungkin lebih mampu merancang program pembelajaran yang relevan dan mengevaluasi kemajuan siswa dengan cermat.

Pentingnya proses seleksi pengajar yang memadai, yang bertujuan untuk memastikan pengajar dipilih berdasarkan kriteria yang ditetapkan yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan al-Qur'an sangat penting. Proses seleksi yang ketat dan sesuai akan membantu memastikan bahwa pengajar memiliki karakteristik yang mendukung pencapaian tujuan hafalan al-Qur'an.

Hal ini menyediakan kerangka yang kuat untuk memahami bagaimana manajemen SDM yang baik, dengan fokus pada seleksi pengajar, dapat memengaruhi peningkatan hafalan al-Qur'an di sekolah atau madrasah. Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi lembaga pendidikan yang ingin meningkatkan efektivitas pembelajaran al-Qur'an dan manajemen SDM mereka. Dengan memahami dan menerapkan temuan-temuan ini, mereka dapat mengoptimalkan upaya mereka dalam mencapai tujuan pendidikan agama dengan lebih sukses.¹³

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada pengajar al-Qur'an berhasil meningkatkan keahlian mereka dalam berbagai aspek yang terkait dengan hafalan atau pembelajaran al-Qur'an. Hal ini mencakup pemahaman yang lebih mendalam tentang isi al-Qur'an, teknik menghafal, tajwid dan tafsir, yang semuanya merupakan fondasi penting bagi pengajar untuk memberikan pemahaman yang lebih baik kepada siswa mereka.

Selanjutnya, temuan ini juga mencerminkan dampak positif dari pelatihan terhadap pengembangan karir pengajar. Dengan peningkatan kualifikasi dan kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan, pengajar hafalan al-Qur'an memiliki peluang yang lebih baik untuk memajukan karir mereka dalam dunia Pendidikan Islam¹⁴. Ini mendorong mereka untuk tetap berkomitmen dalam pengajaran hafalan al-Qur'an dan berperan aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan agama secara keseluruhan.

Penting untuk dicatat bahwa pelatihan dan pengembangan juga memberikan penekanan pada kompetensi mengajar yang lebih baik. Pengajar yang mendapatkan

¹³ Michael Bedell dan Gary H. Kritz, "A Case Study: Changing Human Resource Management Education to Fit the Field," dalam *Jurnal The Coastal Business Journal*, Vol. 5 No. 1, 2006, 13.

¹⁴ Ma Zhenyu, Farah Mohamad Zain, dan Marini Kasim, "The Effect of Human Resource Management Practices on Teachers' Motivation in China", dalam *Jurnal International Journal of Education, Psychology And Counselling (IJEPC)* Vol.7, No. 46, 2011, 248.

pelatihan dalam metode pengajaran yang efektif dan interaktif dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih menarik dan produktif.¹⁵ Melalui pelatihan ini dapat menjadi peningkatan kualitas pengajar dalam membimbing siswa untuk meningkatkan hafafalan al-Qur'an.

Selain itu, penelitian menyoroti pentingnya pelatihan dalam aspek kepribadian pengajar. Etika, moralitas, dan sikap positif menjadi fokus dalam upaya ini. Pengajar yang memahami dan mengamalkan prinsip-prinsip etika dalam pengajaran al-Qur'an dapat membentuk karakter siswa dengan cara yang lebih baik.¹⁶ Ini menciptakan suasana belajar yang positif dan mendukung perkembangan spiritual siswa.

Dalam indikator *training and development* ini menggaris bawahi pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pendidikan al-Qur'an melakukan Investasi dalam pelatihan dan pengembangan pengajar. Hal tersebut merupakan langkah penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah/madrasah. Dalam konteks ini, pendidikan hafalan al-Qur'an tidak hanya menjadi pembelajaran teks suci, tetapi juga merupakan proses yang membentuk karakter dan etika siswa. Dengan demikian, penelitian ini memberikan landasan kuat untuk menerapkan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih baik dalam konteks peningkatan hafalan al-Qur'an untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Temuan lainnya dalam indikator *ethic and employee right* adalah pentingnya komitmen timbal balik antara manajemen sekolah/madrasah dan pengajar. Komitmen ini menciptakan dasar kerjasama yang kuat dan harmonis antara kedua belah pihak, yang pada gilirannya dapat memotivasi pengajar untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka,¹⁷ termasuk dalam mengajar hafalan al-Qur'an. Selain itu, pemenuhan hak-hak pengajar merupakan elemen etika dasar dalam manajemen sumber daya manusia. Hak-hak ini mencakup aspek seperti kompensasi yang adil, perlindungan dari diskriminasi, jaminan keamanan kerja, dan akses ke pelatihan dan pengembangan. Pemenuhan hak-hak ini mencerminkan kepedulian manajemen terhadap kesejahteraan pengajar, yang

¹⁵ Kasyful Anwar, Rahmi Widyanti, Rabiul Adawiah, Unut Triyuliadi, "The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance", dalam *Jurnal International Journal of Science and Society* Vol.3, No. 4, 2021, 116.

¹⁶ Lutfi Zulkarnain, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam", dalam *Jurnal Pendidikan Intelektium*, Vol. 3 No. 2, 2022, 415.

¹⁷ Bahdin Nur Tanjung, "Human Resources (HR) In Education Management", dalam *Jurnal Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE)*, Vol. 3 No. 2, 2020, 1242.

berkontribusi pada kepuasan mereka dan produktivitas dalam proses menghafalan al-Qur'an.

Selanjutnya, pihak sekolah/madrasah menekankan pentingnya menciptakan budaya etika sekolah yang melibatkan seluruh komunitas pendidikan. Budaya ini mencakup nilai-nilai moral seperti kejujuran, integritas, kerjasama, dan penghargaan terhadap perbedaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, budaya etika sekolah memastikan bahwa kebijakan dan praktik manajemen didasarkan pada prinsip-prinsip etis, menciptakan atmosfer di mana pengajar merasa aman dan terinspirasi untuk memberikan contoh etika yang baik kepada siswa.¹⁸

Pengakuan hak-hak pengajar juga merupakan elemen kunci dalam menciptakan keadilan dalam hubungan kerja. Pengakuan atas kontribusi pengajar terhadap keberhasilan sekolah/madrasah dan penghargaan yang setimpal menciptakan atmosfer positif di mana pengajar merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam mendukung hafalan al-Qur'an siswa. Etika dalam interaksi manajemen adalah kunci untuk membangun hubungan kerja yang sehat dan produktif. Komunikasi yang jujur, transparan, dan saling menghormati antara manajemen dan pengajar menciptakan fondasi yang kuat untuk mencegah konflik, meningkatkan kolaborasi, dan memastikan bahwa semua pihak terlibat merasa dihargai.

Perlakuan yang adil merupakan prinsip dasar dalam manajemen sumber daya manusia. Perlakuan yang sama dan setara terhadap semua pengajar, tanpa adanya diskriminasi, menciptakan keadilan di tempat kerja, yang menjadi dasar kepercayaan dan kepuasan pengajar.¹⁹ Mengintegrasikan temuan-temuan ini dalam praktik manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan berbasis agama adalah langkah penting untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu peningkatan hafalan al-Qur'an. Etika dan hak-hak pengajar yang ditekankan dalam penelitian ini membentuk fondasi yang kuat untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang seimbang, bermartabat, dan berorientasi pada nilai-nilai agama, yang pada akhirnya berkontribusi pada perkembangan spiritual dan intelektual siswa dan pengajar serta mendukung proses pembelajaran al-Qur'an yang efektif dan bermakna.

¹⁸ Subaidi, Sudarmaji, Moh Nasuka dan Munasir, "The Implementation of Human...", 585.

¹⁹ Nafiseh Rafiei dan Fereshte Davari, "The Role of Human Resources ...", 37.

Indikator lainya tentang peran sentral motivasi dalam mengajar. Motivasi adalah faktor kunci dalam menentukan sejauh mana seorang pengajar dapat menginspirasi siswa dalam memahami dan menghafal al-Qur'an. Pengajar yang termotivasi cenderung memiliki energi dan semangat yang tinggi untuk membimbing dalam hafalan siswa. Hal ini memicu respon positif dari siswa yang kemudian cenderung lebih bersemangat dan tekun dalam menghafal al-Qur'an. Oleh karena itu, dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penting bagi sekolah/madrasah untuk mengembangkan strategi yang meningkatkan motivasi pengajar, seperti memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, pengakuan atas pencapaian mereka, dan memberikan lingkungan kerja yang positif.²⁰

Selanjutnya, penghargaan dalam berbagai bentuk, baik berupa pengakuan verbal, penghargaan finansial, atau bentuk penghargaan lainnya, memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pengajar.²¹ Penghargaan bukan hanya mengakui upaya pengajar tetapi juga memberikan dorongan positif untuk melanjutkan kerja keras dalam memberikan pendidikan al-Qur'an yang berkualitas. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, penting bagi pihak sekolah/madrasah untuk menciptakan program penghargaan yang efektif yang sesuai dengan budaya dan kebutuhan pengajar.

Lingkungan sekolah/madrasah yang mendukung, inklusif, dan nyaman menciptakan kondisi yang lebih baik untuk pembelajaran al-Qur'an. Ketika pengajar dan siswa merasa nyaman, mereka lebih cenderung berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, menciptakan dan memelihara lingkungan pendidikan yang positif adalah tugas penting bagi manajemen sekolah/madrasah. Begitupun terkait dukungan dari semua anggota organisasi, termasuk sesama pengajar, sangat penting. Kolaborasi dan pertukaran pengalaman antar pengajar dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan memperkaya pendekatan pembelajaran al-Qur'an. Dalam manajemen sumber daya manusia, penting untuk memfasilitasi komunikasi dan kerja sama antar pengajar untuk menciptakan suasana tim yang produktif.²²

²⁰ Veronica Onjoro, Rebecca Bwari Arogo, dan Henry Etende Embeywa, "Leadership Motivation and Mentoring Can Improve Efficiency of a Classroom Teacher and Workers in Institutions", dalam *Journal of Education and Practice* Vol.6, No.15, 2015, 4.

²¹ John M. Ivancevich, *Human Resource ...*, 23.

²² Joseph Ato Forson, Eric Ofosu-Dwamena, Rosemary Afrakomah Opoku dan Samuel Evergreen Adjavon, "Employee Motivation and Job Performance: a Study of Basic School Teachers in Ghana.", dalam *Jurnal Future Business Journal* Vol.7 No. 30, 2021, 54.

Dukungan dari pimpinan sekolah/madrasah dalam bentuk sumber daya, pelatihan, dan arahan adalah unsur penting dalam memastikan pengajar dapat memberikan pengajaran yang berkualitas. Pimpinan yang efektif berperan dalam memotivasi dan memberikan dukungan²³ kepada pengajar, sehingga mereka dapat mencapai tujuan pembelajaran al-Qur'an dengan lebih baik. Kesadaran diri pengajar dalam peran mereka sebagai pendidik al-Qur'an juga merupakan faktor yang memengaruhi kualitas pengajaran. Kesadaran diri mencakup pemahaman atas tanggung jawab mereka, komitmen untuk meningkatkan diri, dan kemampuan untuk memahami kebutuhan siswa. Manajemen sumber daya manusia yang berhasil harus mempromosikan kesadaran diri di antara pengajar dan mendorong mereka untuk terus belajar dan berkembang dalam peran mereka sebagai pendidik al-Qur'an.

Penelitian ini juga menyoroti manajemen sumber daya manusia dalam institusi pendidikan seperti sekolah dan madrasah, terutama terkait dengan peningkatan hafalan al-Qur'an, menawarkan wawasan yang sangat penting bagi pengembangan pendidikan. Dalam kerangka indikator teori yang mendasarkan diri pada *paying employees market value* di dalam manajemen sumber daya manusia, temuan penelitian menyoroti sejumlah karakteristik kunci yang sangat relevan dan esensial dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Temuan penelitian menyoroti perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuan institusi. Ini mendasarkan diri pada ide bahwa setiap institusi pendidikan memiliki profil, kapasitas, dan karakteristik uniknya sendiri. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif harus disesuaikan dengan kebutuhan dan potensi institusi pendidikan tersebut. Ketidakkonsistenan antara strategi manajemen dan kapasitas institusi bisa menghambat proses pencapaian tujuan pendidikan²⁴, termasuk dalam konteks peningkatan hafalan al-Qur'an.

Temuan lainya menegaskan pentingnya menyelaraskan manajemen sumber daya manusia dengan kemampuan individu. Setiap pengajar dan karyawan memiliki potensi dan kapabilitas yang berbeda-beda. Meningkatkan motivasi dan kinerja mereka memerlukan pendekatan yang mempertimbangkan potensi individu, memungkinkan pengembangan

²³ Stephen P. Robbins dan David A. DeCenzo, *Fundamental of Human ...*, 134.

²⁴ Joseph Ato Forson, Eric Ofosu-Dwamena, Rosemary Afrakomah Opoku dan Samuel Evergreen Adjavon, "Employee Motivation and Job...", 57.

kemampuan yang sesuai, dan memastikan lingkungan kerja yang mendukung. Ini adalah fondasi bagi menciptakan kondisi di mana setiap individu merasa diakui dan diaktifkan untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Selain itu, peran penting keadilan dalam penggajian pengajar juga menjadi hal yang sangat krusial. Penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka dalam proses pendidikan menjadi kunci untuk menjaga motivasi dan kinerja. Ketidakadilan dalam pemenuhan gaji bisa menjadi sumber ketidakpuasan, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada semangat dan dedikasi pengajar.²⁵

Integrasi antara manajemen sumber daya manusia yang bijaksana dengan tujuan pendidikan, khususnya terkait hafalan al-Qur'an, menjadi poin penting. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti kesesuaian dengan kemampuan institusi, sebanding dengan kemampuan individu, dan keadilan dalam pemenuhan gaji pengajar, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi dan mendukung pengajar.²⁶ Ini pada gilirannya dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap upaya meningkatkan hafalan al-Qur'an di lingkungan sekolah dan madrasah.

Hasil temuan penelitian ini membawa kontribusi yang berharga dalam menyempurnakan manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan, khususnya dalam hal meningkatkan motivasi, kinerja, dan pencapaian tujuan pendidikan, sejalan dengan tujuan yang lebih luas, yakni meningkatkan pemahaman dan hafalan al-Qur'an di institusi pendidikan. Menerapkan prinsip-prinsip ini secara bijaksana dan berkelanjutan akan menjadi langkah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pencapaian spiritual di lingkungan sekolah dan madrasah.

Komunikasi sebagai salah satu indikator dalam penelitian ini, muncul sebagai fondasi kritis dalam mengelola sumber daya manusia. Komunikasi terbuka menciptakan saluran yang jelas untuk pertukaran informasi, tujuan yang dipahami dengan baik, serta penanganan tantangan yang transparan.²⁷ Ini tidak hanya menciptakan pemahaman yang lebih baik di antara pengajar, staf, dan manajemen, tetapi juga memungkinkan kolaborasi yang erat dalam pencapaian hafalan al-Qur'an yang efektif.

²⁵ John M. Ivancevich, *Human Resource Management...*, 56.

²⁶ Joseph Ato Forson, Eric Ofosu-Dwamena, Rosemary Afrakomah Opoku dan Samuel Evergreen Adjavon, "Employee Motivation and Job...", 59.

²⁷ ED Nakpodia, "Principals and Teachers' Perceptions of Communication and Human Resources Management and Their Compliance with Culture in Nigerian Educational System", dalam *Jurnal African Research Review* Vol.2 No. 4, 2011, 84.

Saling memahami antar anggota organisasi adalah elemen penting lainnya. Ketika semua pihak di lingkungan pendidikan agama memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan baik, ini menciptakan suasana yang mendukung pembelajaran yang lebih baik. Pemahaman yang kuat tentang tujuan bersama dan ekspektasi yang jelas mengurangi potensi kebingungan dan konflik yang mungkin muncul.²⁸ Selain itu, penelitian menyoroti pentingnya menerima saran dan masukan dari semua pihak, yang menciptakan budaya terbuka untuk perbaikan berkelanjutan.

Tak kalah penting adalah berbagi pengalaman di antara pengajar, staf, dan individu yang terlibat dalam proses pembelajaran al-Qur'an. Ini tidak hanya memperkaya pengajaran dengan ide-ide baru, tetapi juga memotivasi dan menginspirasi orang lain. Dengan berbagi pengalaman, mungkin dapat ditemukan strategi dan metode yang lebih efektif dalam mencapai tujuan hafalan al-Qur'an. Terakhir, penanganan konflik yang bijaksana dan adil merupakan kunci untuk menjaga hubungan yang harmonis di antara semua pihak.²⁹ Ini membantu mencegah gangguan serius dalam proses pembelajaran al-Qur'an dan memastikan bahwa perbedaan pendapat atau masalah interpersonal tidak menghambat pencapaian tujuan pendidikan agama.

Penelitian menyoroti perlunya mengembangkan budaya organisasi yang memprioritaskan komunikasi terbuka, saling memahami, penerimaan saran dan masukan, berbagi pengalaman, serta penanganan konflik yang efektif. Upaya ini dapat mengarah pada pencapaian tujuan hafalan al-Qur'an yang lebih baik dan memberikan dampak positif pada pendidikan agama secara keseluruhan.

Indikator terakhir dalam manajemen sumberdaya manusia ialah terkait skill level. dalam hal ini skill level merupakan kemampuan atau kompetensi³⁰ pengajar hafalan al-qur'an menjadi landasan utama dalam proses hafalan. Pengajar yang memiliki pengetahuan yang kuat tentang metode, kendala, serta problem lainnya dalam proses hafalan memiliki dampak yang signifikan dalam membimbing siswa. Pengetahuan yang mendalam ini membantu pengajar untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada siswa tentang penghafalan al-Qur'an, yang dapat meningkatkan motivasi siswa dalam menghafal.

²⁸ John M. Ivancevich, *Human Resource Management...*, 44.

²⁹ Weijie Su, "Innovative Thinking of Human Resources Management in Colleges and Universities", dalam *Jurnal Open Access Library Journal* Vol.8 No. 9, 2021, 4.

³⁰ Stephen P. Robbins dan David A. DeCenzo, *Fundamental of Human ...*, 8.

Keterampilan mengajar yang dimiliki oleh pengajar memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas proses hafalan al-Qur'an. Kemampuan pengajar dalam menyampaikan materi al-Qur'an dengan cara yang efektif, menarik, dan dapat dipahami oleh siswa sangat berpengaruh terhadap hasil hafalan. Penggunaan metode pengajaran yang kreatif, penggunaan media pembelajaran, dan kemampuan berkomunikasi yang baik adalah elemen penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang memotivasi siswa untuk menghafal al-Qur'an dengan penuh semangat.

Pentingnya peningkatan kompetensi pengajar juga menjadi sorotan dalam penelitian ini³¹. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan profesional bagi pengajar memiliki dampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil hafalan siswa. Program pelatihan yang diselenggarakan dengan baik, yang mencakup pemahaman lebih dalam tentang al-Qur'an, metode pengajaran yang inovatif, dan kemampuan manajemen kelas, dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran hafalan al-Qur'an.

Selanjutnya, penelitian menyoroti pentingnya pengajar dalam membimbing siswa dengan baik dan efektif. Pendekatan pengajaran yang mendukung interaksi positif antara pengajar dan siswa, serta pemahaman individu terhadap kebutuhan siswa, muncul sebagai faktor yang signifikan dalam keberhasilan hafalan al-Qur'an. Pengajar yang mampu memberikan bimbingan yang efektif, memahami kebutuhan siswa, dan menciptakan lingkungan yang mendukung, berkontribusi pada hafalan yang lebih baik.³²

Terakhir, dukungan dalam peningkatan keterampilan mengajar adalah faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik di sekolah/madrasah, termasuk pelatihan yang terus-menerus, pemantauan kinerja, dan pembinaan, dapat berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kualitas pengajaran al-Qur'an.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan hafalan al-Qur'an di sekolah/madrasah. Hal ini mencakup kompetensi dan keterampilan pengajar sebagai elemen kunci dalam proses ini. Implikasi dari penelitian ini mencakup perlunya peningkatan pelatihan pengajar, pengembangan

³¹ Veronica Onjoro, Rebecca Bwari Arogo, dan Henry Etende Embeywa, "Leadership Motivation and Mentoring...", 5.

³² Mary Grace Ramada, "Human Resources Management Practices, Job Satisfaction and Faculty Performance", dalam *Journal of World Englishes and Educational Practices (JWEPP)* Vol.2 No. 2, 2020, 29.

kurikulum yang sesuai, pengawasan yang baik, serta kebijakan pendidikan yang mendukung peningkatan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan al-Qur'an. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pandangan yang dalam dan luas tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan hafalan al-Qur'an dalam konteks pendidikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kemampuan Menghafal al-Qur'an di MTs Alam Al-Hafidz dan SMP IT Atsaqibiyah Kota Bontang, menunjukkan bahwa:

1. Manajemen sumber daya manusia yang efektif di lembaga-lembaga pendidikan Islam seperti MTs Alam Al-Hafidz dan SMP IT Atsaqibiyah di Kota Bontang sangat penting dalam mencapai tujuan meningkatkan kemampuan menghafal al-Qur'an. Proses rekrutmen dan seleksi yang cermat membantu memastikan bahwa pengajar dan staf yang berkualitas tinggi terlibat dalam proses pendidikan.
2. Pembinaan pengajar adalah investasi kunci untuk meningkatkan kemampuan mengajar dan membimbing siswa dalam menghafal al-Qur'an. Etika dan hak karyawan harus dijaga untuk lingkungan kerja yang sehat. Motivasi kerja, termasuk insentif dan penggajian yang adil, mendorong kinerja terbaik. Komunikasi efektif memfasilitasi kerjasama di antara pemangku kepentingan. Keterampilan menghafal al-Qur'an dan mengajar siswa kunci keberhasilan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif penting dalam meningkatkan kemampuan di MTs Alam Al-Hafidz dan SMP IT Atsaqibiyah Kota Bontang. Rekrutmen, pelatihan, etika, motivasi, komunikasi, dan keterampilan harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan pendidikan Islam.

Daftar Pustaka

- Ivancevich, John M. *Human Resource Management*, Edisi Ke-10, Boston: McGraw-Hill Irwin, 2007.
- Rafiei, Nafiseh. dan Davari, Fereshte. "The Role of Human Resources Management on Enhancing the Teaching Skills of Faculty Members", dalam *Jurnal Materia Socio-Medica*, Vol. 27 No. 1, 2015.

- Muliati, Agustina. Sihotang, Winda. Octaviany, Rini Ade. dan Darwin, "Effectiveness of School Resources Management in Improving the Quality of Education", dalam *Jurnal East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, Vol. 1 No. 2, 2022.
- Miles, Matthew B. Huberman, A. Michael. dan Saldana, Johnny. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, Edisi ke-3, London: Sage Publications Inc., 2014.
- Robbins, Stephen P. dan DeCenzo, David A. *Fundamental of Human Resource Management*, edisi kesepuluh, USA: Jonh Wiley & Sons Inc, 2010.
- Subaidi. Sudarmaji. Nasuka, Moh. dan Munasir. "The Implementation of Human Resource Management in Improving the Quality of Teacher's Learning", dalam *Jurnal Nidbomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol.6 No. 3, 2021.
- Kristiawan, Darul Qutni Muhammad. dan Fitriani,Yessi. "Human Resource Management in Improving The Quality of Education, dalam *Jurnal Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol 2 No. 2, 2021.
- Almasri, M Nazar. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi dalam Pendidikan Islam", dalam *Jurnal Kutubkhanah* Vol. 11 No. 2, 2016.
- Bedell, Michael. dan Kritz, Gary H. "A Case Study: Changing Human Resource Management Education to Fit the Field," dalam *Jurnal The Coastal Business Journal*, Vol. 5 No. 1, 2006.
- Zhenyu, Ma. Zain, Farah Mohamad. dan Kasim, Marini "The Effect of Human Resource Management Practices on Teachers' Motivation in China", dalam *Jurnal International Journal of Education, Psychology And Counselling (IJEPC)* Vol.7, No. 46, 2011.
- Anwar, Kasyful. Widyanti, Rahmi. Adawiah, Rabiatul. dan Triyuliadi, Unut. "The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance", dalam *Jurnal International Journal of Science and Society* Vol.3, No. 4, 2021.
- Zulkarnain, Lutfi. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam", dalam *Jurnal Pendidikan Intelektium*, Vol. 3 No. 2, 2022.
- Tanjung, Bahdin Nur. "Human Resources (HR) In Education Management", dalam *Jurnal Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE)*, Vol. 3 No. 2, 2020.
- Onjoro, Veronica. Arogo, Rebecca Bwari. dan Embeywa, Henry Etende. "Leadership Motivation and Mentoring Can Improve Efficiency of a Classroom Teacher and Workers in Institutions", dalam *Journal of Education and Practice* Vol.6, No.15, 2015.
- Forson, Joseph Ato. Ofosu-Dwamena, Eric. Opoku, Rosemary Afrakomah. dan Adjavon, Samuel Evergreen. "Employee Motivation and Job Performance: a Study of

Basic School Teachers in Ghana.", dalam *Jurnal Future Business Journal* Vol.7 No. 30, 2021.

Nakpodia, ED. "Principals and Teachers' Perceptions of Communication and Human Resources Management and Their Compliance with Culture in Nigerian Educational System", dalam *Jurnal African Research Review* Vol.2 No. 4, 2011.

Su, Weijie. "Innovative Thinking of Human Resources Management in Colleges and Universities", dalam *Jurnal Open Access Library Journal* Vol.8 No. 9, 2021.

Ramada, Mary Grace. "Human Resources Management Practices, Job Satisfaction and Faculty Performance", dalam *Journal of World Englishes and Educational Practices (JWEEP)* Vol.2 No. 2, 2020.