BAB II
LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dari manajemen organisasi yang berfokus pada pengelolaan orang sebagai aset utama yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Mathis & Jackson, 2011, hlm. 106) mendefinisikan manajemen SDM sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia agar dapat mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi. Sedangkan (Dessler, 2013, hlm. 23) menegaskan bahwa manajemen SDM melibatkan aktivitas yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan Tenaga kerja secara optimal.

Dalam konteks pendidikan, terutama di madrasah, manajemen SDM menjadi faktor utama yang mempengaruhi kualitas pembelajaran dan pengembangan peserta didik. Robbins dan Judge (2017) menekankan bahwa kualitas tenaga pendidik sangat menentukan mutu layanan pendidikan yang diberikan (Robbins & Judge, 2017, hlm. 12). Oleh karena itu, pengelolaan SDM di madrasah harus dilakukan secara profesional dan berkelanjutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendekatan strategis yang bertujuan untuk mengelola individu dalam suatu organisasi agar dapat bekerja secara optimal dan produktif guna mencapai visi dan misi organisasi. SDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif semata, melainkan lebih dari itu, yaitu sebagai mitra strategis dalam pengembangan organisasi, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan (Nasukah, 2018, hlm. 63).

Hasibuan (2003) menegaskan bahwa manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan lembaga. Dalam konteks madrasah, ini berarti meletakkan tenaga pendidik sesuai bidangnya,

memberikan pelatihan, serta membina hubungan kerja yang harmonis antarpendidik dan pimpinan (Hasibuan, 2003, hlm. 84).

Menurut (Dessler, 2011, hlm. 51), manajemen SDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja. Definisi ini menekankan bahwa manajemen SDM mencakup seluruh siklus hidup tenaga kerja di dalam organisasi, mulai dari proses rekrutmen, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, evaluasi kinerja secara berkala, hingga pemberian penghargaan dan perlindungan terhadap kesejahteraan kerja. Dalam lingkungan pendidikan seperti madrasah, pengelolaan guru, tenaga administrasi, dan staf pendukung juga harus diperhatikan dengan sistematis dan profesional untuk menjamin kualitas pembelajaran dan layanan pendidikan (Mulia, 2021, hlm. 94).

Sementara itu, menurut (Hasibuan, 2013, hlm. 33), manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dalam definisi ini, terdapat penekanan pada aspek hubungan kemanusiaan (human relations) dan efektivitas organisasi. Manajemen SDM tidak hanya dipandang sebagai proses mekanis, tetapi juga melibatkan seni dalam memahami perilaku manusia, memotivasi mereka, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif dan harmonis. Di madrasah, keberhasilan program pendidikan sangat bergantung pada kemampuan pimpinan dalam membangun kerja sama yang baik, meningkatkan semangat kerja, dan mengembangkan potensi setiap tenaga pendidik dan kependidikan (Mulia, 2021, hlm. 94).

Lebih lanjut, (Arifin, 2013, hlm. 38) menjelaskan manajemen SDM bertujuan untuk:

a. Menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (the right man on the right place).
b. Mengembangkan kompetensi dan potensi SDM melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.

c. Meningkatkan motivasi dan kesejahteraan kerja melalui sistem penghargaan yang adil dan transparan.
d. Membangun budaya organisasi yang kuat dan positif, yang akan berdampak pada peningkatan daya saing lembaga.

Dalam konteks lembaga pendidikan, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam mengelola dan mengembangkan potensi tenaga pendidik dan kependidikan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan. SDM dalam lembaga pendidikan mencakup berbagai unsur penting, seperti kepala madrasah, guru, staf administrasi, serta tenaga pendukung lainnya. Masing-masing komponen ini memiliki peran yang saling melengkapi dalam mendukung terciptanya proses pendidikan yang efektif dan berkualitas (Veronika et al., 2023, hlm. 21).

Fokus utama dari manajemen SDM di lembaga pendidikan adalah mewujudkan lingkungan belajar yang kondusif dan bermutu, yang dapat mendukung pencapaian tujuan institusional madrasah, baik dalam aspek akademik, spiritual, maupun karakter peserta didik. Hal ini dilakukan melalui berbagai strategi, seperti perekrutan tenaga pendidik yang kompeten, pelatihan dan pengembangan profesional, evaluasi kinerja secara berkala, pemberian penghargaan dan insentif, hingga penciptaan budaya kerja yang kolaboratif dan inspiratif (Hasibuan, 2016, hlm. 29).

Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik merupakan fondasi utama dalam peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Proses ini tidak dapat dilakukan secara instan, melainkan memerlukan perencanaan jangka panjang, evaluasi yang berkesinambungan, serta komitmen dari seluruh pihak yang terlibat (Apiyani, 2024, hlm. 7). Beberapa aspek penting dalam manajemen SDM pendidikan antara lain:

a. Perencanaan SDM – Menentukan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan visi dan program kerja madrasah.
b. Rekrutmen dan seleksi – Menjaring individu yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga memiliki karakter kepribadian dan komitmen terhadap pendidikan Islam.

c. Pengembangan kompetensi – Melalui pelatihan, workshop, pembinaan rutin, serta studi lanjut untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan staf.
d. Evaluasi dan penilaian kinerja – Untuk memantau efektivitas kerja serta sebagai dasar pemberian penghargaan dan promosi jabatan.
e. Peningkatan kesejahteraan – Menjamin kenyamanan dan motivasi kerja melalui tunjangan, fasilitas kerja, dan pengakuan atas kontribusi SDM.
f. Manajemen karier – Menyediakan jalur karier yang jelas agar setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Secara keseluruhan, manajemen SDM dalam lembaga pendidikan tidak hanya berkutat pada aspek teknis administrasi, tetapi juga pada pembangunan budaya kerja yang mendukung pembelajaran bermakna, peningkatan kualitas layanan pendidikan, serta pencapaian daya saing madrasah dalam skala lokal, nasional, maupun global.

2. Fungsi Manajemen SDM

Fungsi manajemen SDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengawasan, Perencanaan SDM bertujuan menentukan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan sasaran organisasi. Pengorganisasian SDM mengatur pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi masing-masing. Pengembangan SDM adalah proses pemberian pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Pengawasan dan evaluasi bertujuan mengukur kinerja dan memberikan umpan balik yang konstruktif (Cahyadi et al., 2023, hlm. 25).

Meurut Darma Sabri Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan tidak hanya berkutat pada aspek administratif, tetapi juga berperan strategis dalam menjamin keberlangsungan dan peningkatan kualitas pendidikan. Fungsi-fungsi manajemen SDM dalam pendidikan meliputi lima aspek penting berikut ini (Darma Sabri et al., 2024, hlm. 17) :

a. Perencanaan Kebutuhan SDM

Perencanaan SDM merupakan langkah awal yang sangat vital dalam memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Proses ini mencakup:

1) Identifikasi jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan pembelajaran.
2) Analisis jenis tenaga kerja berdasarkan bidang studi, tugas fungsional, dan spesialisasi tertentu.
3) Penetapan kualifikasi dan kompetensi**,** baik akademik maupun non-akademik, yang harus dimiliki oleh calon tenaga kerja.

Perencanaan ini bersifat jangka pendek (taktis) untuk memenuhi kebutuhan mendesak, maupun jangka panjang (strategis) yang selaras dengan visi, misi, dan rencana pengembangan madrasah. Dalam konteks madrasah, perencanaan ini juga mencakup pengembangan program unggulan seperti tahfidz, bahasa Arab, atau keagamaan, yang membutuhkan SDM khusus.

b. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses untuk menarik, menjaring, dan memilih individu terbaik yang memenuhi kualifikasi yang telah dirumuskan. Tahapan ini harus dilakukan secara:

1) Objektif, berdasarkan kriteria yang terukur,
2) Transparan, untuk menghindari konflik kepentingan,
3) Adil, tanpa diskriminasi.

Proses seleksi mencakup evaluasi terhadap empat dimensi utama kompetensi guru menurut Undang-Undang Guru dan Dosen, yaitu:

1) Kompetensi pedagogik
2) Kompetensi profesional
3) Kompetensi kepribadian
4) Kompetensi sosial

Dalam konteks madrasah**,** komitmen terhadap nilai-nilai Islam dan integritas pribadi juga menjadi syarat penting. Hal ini memastikan

bahwa tenaga kerja yang direkrut tidak hanya kompeten secara intelektual, tetapi juga menjadi teladan dalam akhlak dan spiritualitas.

c. Pengembangan dan Pelatihan

Pengembangan SDM mencakup semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas, kapabilitas, dan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Bentuk kegiatan ini bisa berupa:

1) Pelatihan teknis dan pedagogik, seperti penggunaan media pembelajaran digital atau model pembelajaran inovatif.
2) Workshop tematik**,** misalnya manajemen kelas, penguatan literasi, atau pendidikan karakter.
3) Seminar dan forum ilmiah untuk memperluas wawasan keilmuan.
4) Pembinaan spiritual dan moral**,** seperti pengajian rutin, halaqah tarbawiyah, atau bimbingan keislaman oleh tokoh/pengasuh pesantren.

Pengembangan yang berkelanjutan memastikan bahwa SDM tidak hanya mengikuti perkembangan zaman, tetapi juga mampu mewujudkan pendidikan yang berkarakter dan berorientasi pada nilai-nilai Islam**.**

d. Penilaian Kinerja dan Pemberian Penghargaan

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengukur sejauh mana kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan lembaga. Proses ini memerlukan:

1) Instrumen evaluasi yang terstruktur (misalnya SKP, supervisi kelas, evaluasi siswa, dan rekan sejawat).
2) Umpan balik berkala dari pimpinan maupun sesama guru/staf.
3) Sistem dokumentasi yang rapi untuk keperluan akreditasi dan pengembangan karier.

Hasil dari penilaian ini digunakan sebagai dasar untuk:

1) Pemberian penghargaan (reward), baik finansial seperti insentif, maupun non-finansial seperti penghargaan guru teladan.
2) Promosi jabatan dan rotasi tugas.
3) Identifikasi kebutuhan pelatihan untuk pengembangan lebih lanjut.

Penilaian yang adil dan transparan akan meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan semangat kompetitif sehat dalam lingkungan kerja madrasah.

e. Retensi dan Pemberdayaan SDM

Retensi adalah strategi untuk mempertahankan SDM yang berkualitas**, se**mentara pemberdayaan merupakan upaya untuk memberi ruang aktualisasi diri dan mendorong partisipasi aktif dalam pembangunan lembaga.

Langkah-langkah yang bisa dilakukan antara lain:

1) Peningkatan kesejahteraan**,** seperti pemberian tunjangan tambahan, fasilitas kerja, dan suasana kerja yang kondusif.
2) Kesempatan pengembangan karier, misalnya melalui beasiswa studi lanjut, pelatihan lanjutan, atau peluang jabatan struktural.
3) Pelibatan dalam pengambilan keputusan**,** yang dapat menciptakan rasa memiliki (sense of belonging) terhadap lembaga.
4) Penghargaan terhadap kontribusi**,** yang menumbuhkan semangat kerja dan loyalitas jangka panjang.

Retensi dan pemberdayaan yang efektif akan menciptakan tim kerja yang **so**lid, produktif, dan inovatif**,** yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan serta peningkatan daya saing madrasah (Basuki, 2023, hlm. 30).

3. Tujuan Manajemen SDM dalam Pendidikan

Tujuan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan, khususnya di madrasah, adalah memastikan tersedianya tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten, berdedikasi, dan memiliki integritas tinggi**.** Hal ini penting untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional sekaligus tujuan khusus lembaga pendidikan Islam.

Suharsaputra (2010) menekankan pentingnya manajemen pendidikan yang berbasis sistem, yang mengintegrasikan antara perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pendidikan secara menyeluruh. Dalam program unggulan seperti tahfidz, diperlukan pengelolaan yang akurat

terhadap sumber daya manusia, sarana, kurikulum, dan supervisi agar tujuan dapat tercapai secara efektif (Suharsaputra, 2010, hlm. 45).

Menurut Rivai (2020, hlm. 45), terdapat beberapa tujuan utama manajemen SDM yang dapat diterapkan pada lembaga pendidikan, yaitu:

a. Menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang sesuai.Prinsip ini menekankan pentingnya kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan tugas atau jabatan. Dengan penempatan yang tepat, produktivitas kerja dapat ditingkatkan, dan potensi konflik internal dapat ditekan. Di madrasah, hal ini berarti menugaskan guru sesuai bidang keahlian, termasuk kemampuan mengajar tahfidz Al-Qur'an.
b. Mengembangkan kapasitas melalui pelatihan dan pembinaan Pengembangan SDM dilakukan melalui program pelatihan berkala, pembinaan berkelanjutan, serta pendampingan (mentoring) untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Di lingkungan madrasah, pelatihan dapat mencakup metode hafalan Al-Qur'an, pedagogik Islami, manajemen kelas, dan teknologi pembelajaran. Pengembangan kapasitas guru mendukung peningkatan mutu layanan pendidikan secara keseluruhan.
c. Memberikan penghargaan yang adil untuk meningkatkan motivasi Sistem penghargaan atau kompensasi yang adil sangat penting untuk mempertahankan loyalitas dan meningkatkan semangat kerja guru serta tenaga kependidikan. Bentuk penghargaan dapat berupa insentif finansial, penghargaan simbolik, kesempatan studi lanjut, atau promosi jabatan. Di madrasah tahfidz, penghargaan juga bisa bersifat moral, seperti pengakuan atas keteladanan atau kontribusi dalam program keagamaan.
d. Membangun budaya organisasi yang positif Manajemen SDM bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, saling menghormati, dan mendukung kolaborasi antarsivitas madrasah. Budaya organisasi yang positif memengaruhi kinerja individu

dan kelembagaan, serta membantu menginternalisasi nilai-nilai Islami dalam keseharian.

Dalam konteks madrasah berbasis tahfidz, tujuan manajemen SDM juga memiliki dimensi khas, yaitu membentuk lingkungan belajar yang religius dan mendukung pembelajaran Al-Qur'an secara intensif. Hal ini mencakup pembinaan karakter Islami pada peserta didik melalui keteladanan guru, pembiasaan ibadah, dan penanaman nilai-nilai Qur'ani. Selain itu, manajemen SDM di madrasah tahfidz perlu diarahkan pada penguatan visi lembaga sebagai pusat pembelajaran Al-Qur'an yang berkualitas dan berdaya saing, dengan menjaga integritas program tahfidz sekaligus memenuhi standar kurikulum nasional.

4. Manajemen SDM dalam Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam sektor pendidikan memiliki kompleksitas dan karakteristik tersendiri yang membedakannya dari sektor lainnya. Hal ini disebabkan oleh peran sentral SDM, khususnya guru, dalam proses pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik. Dalam konteks pendidikan, keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja tenaga pendidiknya. Oleh karena itu, manajemen SDM di bidang pendidikan tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga mencakup aspek strategis yang berkaitan dengan peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan (Yusuf & Al Arif, 2015).

Permendikbud Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yang kemudian dikuatkan dalam berbagai kebijakan pendidikan lanjutan, menetapkan bahwa seorang guru harus memiliki empat kompetensi utama, yaitu: kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian (Permendikbud, 2014). Keempat kompetensi ini bukan hanya sebagai syarat formal, tetapi merupakan fondasi utama bagi guru untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dalam mendidik, membimbing, melatih, dan mengevaluasi peserta didik.

Arifin (2016) menegaskan bahwa pengelolaan SDM dalam pendidikan tidak dapat dipandang semata-mata sebagai kegiatan teknis seperti rekrutmen dan penempatan. Lebih dari itu, manajemen SDM pendidikan mencakup pengembangan kapasitas melalui pelatihan dan pengembangan profesional, pemberian motivasi kerja, serta peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang terlatih dan merasa dihargai akan memiliki semangat kerja tinggi, loyalitas, dan komitmen yang kuat terhadap lembaga tempat mereka mengabdi, Pengembangan SDM pendidikan juga harus mempertimbangkan aspek psikologis dan spiritual guru, mengingat bahwa pendidikan merupakan aktivitas yang sarat dengan nilai dan keteladanan. Guru tidak hanya dituntut untuk menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga menjadi role model dalam kehidupan sehari-hari peserta didik. Oleh karena itu, manajemen SDM pendidikan harus menyentuh ranah pembinaan karakter guru dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, partisipatif, dan penuh semangat kolaboratif (Syafii, 2019).

Uno (2008) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru dapat dibagi menjadi dua: motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berakar dari kesadaran diri, tanggung jawab, dan idealisme, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari imbalan, penghargaan, atau suasana kerja. Kedua jenis motivasi ini sangat menentukan kinerja tenaga pendidik dalam mendukung program madrasah, termasuk tahfidz Al-Qur’an (Uno, 2008, hlm. 15).

Menurut Robbins dan Coulter (2012), fungsi manajemen SDM secara umum meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja. Dalam sektor pendidikan, fungsi-fungsi tersebut perlu disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan yang dinamis dan berbasis nilai. Misalnya, dalam proses rekrutmen guru tahfidz, tidak cukup hanya mempertimbangkan kemampuan hafalan Al-Qur’an, tetapi juga memperhatikan kemampuan pedagogik, kesabaran, dan kedewasaan spiritual (Hidayat et al., 2024).

Di lingkungan madrasah, pengelolaan SDM menjadi lebih kompleks karena tuntutan tidak hanya datang dari aspek akademik, tetapi juga aspek

religius. Guru dan tenaga kependidikan harus mampu menyeimbangkan antara pencapaian kurikulum nasional dan penguatan nilai-nilai keislaman. Maka dari itu, sistem manajemen SDM di madrasah perlu dirancang secara holistik dengan mengintegrasikan visi keislaman, strategi kelembagaan, dan kebutuhan peserta didik.

Selanjutnya, pengembangan SDM pendidikan yang efektif tidak dapat dilepaskan dari pentingnya sistem monitoring dan evaluasi yang objektif. Sistem ini berfungsi untuk memastikan bahwa proses peningkatan kapasitas guru berjalan sesuai tujuan, serta untuk mengidentifikasi area yang memerlukan intervensi. Evaluasi tidak hanya difokuskan pada hasil belajar peserta didik, tetapi juga pada kompetensi guru, efektivitas pembelajaran, serta kepuasan kerja tenaga pendidik (Saepudin, 2018).

Dengan demikian, manajemen SDM dalam sektor pendidikan merupakan pilar utama dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing tinggi. Tanpa manajemen SDM yang baik, sulit bagi lembaga pendidikan, termasuk madrasah, untuk berkembang dan menjawab tantangan zaman. Investasi dalam pengembangan guru adalah investasi jangka panjang yang akan menentukan kualitas generasi mendatang.

5. Pengembangan Kompetensi SDM

a. Pengertian dan Tujuan Pengembangan Kompetensi SDM

Dalam madrasah, khususnya program tahfidz, pengembangan kompetensi guru sangat penting untuk memastikan metode pembelajaran Al-Qur’an yang efektif dan menarik (Hasan, 2020). Pelatihan rutin dan pembinaan menjadi cara untuk menjaga kualitas pengajaran dan motivasi guru.

Menurut Mulyasa (2004), pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan harus mencakup tiga aspek utama, yaitu penguatan kompetensi profesional, pemberian motivasi, dan penataan lingkungan kerja yang mendukung. Guru dan tenaga kependidikan merupakan motor penggerak keberhasilan lembaga pendidikan, sehingga manajemen SDM harus memperhatikan aspek rekrutmen, pelatihan

berkelanjutan, supervisi akademik, dan pemberian penghargaan yang adil (Mulyasa, 2004, hlm. 20).

Spencer dan Spencer (1993) dalam jurnal Suhasto & Lestariningsih (2018) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan langsung dengan performa unggul dalam pekerjaan tertentu. Dengan demikian, pengembangan kompetensi SDM berarti suatu proses untuk memperkuat elemen-elemen internal individu agar kinerjanya semakin optimal (Suhasto & Lestariningsih, 2018).

Dalam konteks pendidikan, pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan menjadi hal yang sangat penting karena berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran dan daya saing lembaga pendidikan. Menurut Sudirman (2022), pengembangan kompetensi pendidik mencakup peningkatan dalam ranah kognitif (pengetahuan materi dan pedagogik), psikomotorik (keterampilan mengajar, teknologi, evaluasi), dan afektif (etika profesi, integritas, komitmen). Ketiga ranah tersebut harus dikembangkan secara terpadu agar seorang pendidik mampu menjalankan peran strategisnya secara profesional (Sudirman et al., 2022).

Werther dan Davis (1996) dalam jurnal Fauzi et al (2021) menegaskan bahwa pengembangan SDM merupakan suatu proses jangka panjang yang melibatkan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja sebagai sarana untuk memperbaiki kapasitas individu dan mendukung efektivitas kerja organisasi. Dalam lembaga pendidikan, hal ini tidak hanya menyasar guru, tetapi juga mencakup kepala sekolah, tenaga kependidikan, hingga staf administrasi (Fauzi et al., 2021).

Dalam jurnal (Azmy, 2015), menjelaskan Tujuan dari pengembangan kompetensi SDM antara lain:

1) Meningkatkan kualitas pembelajaran dan layanan pendidikan
2) Menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan teknologi
3) Meningkatkan profesionalisme dan integritas kerja

4) Meningkatkan daya saing lembaga di tingkat lokal, nasional, maupun global

Dengan demikian, pengembangan kompetensi SDM bukan hanya keharusan administratif, tetapi menjadi bagian penting dari strategi peningkatan mutu lembaga pendidikan secara menyeluruh.

b. Bentuk dan Prinsip Pengembangan Kompetensi SDM

Pengembangan kompetensi SDM dapat dilaksanakan dalam berbagai bentuk kegiatan yang dirancang berdasarkan kebutuhan institusi dan karakteristik SDM yang dimiliki. Bentuk-bentuk pengembangandalam buku (Surahman, 2024) tersebut meliputi:

1) Pelatihan dan Workshop – Merupakan kegiatan terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis atau pedagogis dalam jangka pendek. Misalnya pelatihan penggunaan media pembelajaran digital atau pelatihan penyusunan RPP berbasis kurikulum terbaru.
2) Pendidikan dan Sertifikasi Profesional – Guru dan tenaga kependidikan didorong untuk mengikuti pendidikan lanjutan, seperti Program Profesi Guru (PPG), studi pascasarjana, atau pelatihan bersertifikasi.
3) Supervisi dan Pembinaan – Dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah atau pengawas sebagai upaya untuk membimbing dan mengevaluasi kompetensi individu secara langsung di tempat kerja.
4) Komunitas Praktisi dan Diskusi Ilmiah – Wadah diskusi antar guru dalam bentuk MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) atau kelompok kerja untuk berbagi pengalaman, metode, dan solusi atas tantangan pembelajaran.
5) Studi Banding dan Magang – Memberikan kesempatan kepada guru atau tenaga kependidikan untuk belajar dari lembaga lain yang lebih maju dalam pengelolaan pembelajaran atau administrasi pendidikan.

Agar pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM berjalan efektif, terdapat beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan.

(Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa pengembangan kompetensi harus:

1) Berbasis pada kebutuhan riil, yang diidentifikasi melalui analisis kebutuhan kompetensi;
2) Berorientasi pada pencapaian visi dan misi lembaga, sehingga tidak sekadar formalitas;
3) Bersifat berkelanjutan, artinya dilakukan secara terus-menerus dan tidak berhenti pada satu program;
4) Evaluatif, yaitu melibatkan proses penilaian terhadap efektivitas program dan dampaknya terhadap kinerja individu maupun organisasi

Dengan memperhatikan prinsip-prinsip tersebut, pengembangan kompetensi SDM dapat menjadi fondasi strategis dalam membangun daya saing lembaga pendidikan, karena kualitas individu secara langsung mencerminkan kualitas layanan yang diberikan oleh institusi.

6. Indikator Keberhasilan Manajemen SDM

Keberhasilan manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu tolok ukur penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk lembaga pendidikan seperti madrasah. Indikator keberhasilan ini menggambarkan sejauh mana proses pengelolaan SDM mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga evaluasi dilaksanakan secara efektif dan efisien (Pasaribu, 2017).

Dalam Buku (Siagian, 2023), Hasibuan (2016) mengatakan, keberhasilan manajemen SDM dapat dilihat dari beberapa indikator umum sebagai berikut:

a. Peningkatan Kinerja Individu dan Organisasi

   Kinerja yang optimal dari setiap individu akan memberikan dampak kolektif terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian visi organisasi. Jika manajemen SDM berjalan efektif, maka akan terlihat dari peningkatan output kerja, kedisiplinan, dan kemampuan problem-solving karyawan.

b. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan kenyamanan psikologis tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan ini dapat muncul dari sistem penggajian yang adil, lingkungan kerja yang sehat, dan adanya peluang pengembangan karier. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin kecil kemungkinan konflik dan penurunan performa.

c. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas mencerminkan efisiensi dan efektivitas kerja. SDM yang dikelola dengan baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi dalam waktu dan biaya yang wajar.

d. Rendahnya Tingkat Turnover (Pergantian Pegawai)

Tingkat turnover yang rendah menunjukkan bahwa pegawai merasa betah dan memiliki loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, tingginya turnover bisa mengindikasikan adanya masalah dalam manajemen SDM, seperti kurangnya motivasi, beban kerja yang berat, atau hubungan kerja yang tidak harmonis.

e. Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan

Keberhasilan program pelatihan dapat diukur dari peningkatan kompetensi pasca pelatihan, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, dan kinerja yang lebih baik. Ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM bukan hanya formalitas, tetapi benar-benar memberi dampak nyata.

f. Pencapaian Target Organisasi

Target lembaga baik dari segi kinerja akademik, administrasi, maupun pelayanan bisa dicapai jika seluruh komponen SDM berperan aktif dan terorganisir. Artinya, keberhasilan manajemen SDM sangat erat kaitannya dengan pencapaian indikator keberhasilan institusi secara menyeluruh.

Dalam lembaga pendidikan, indikator keberhasilan manajemen SDM mengalami penyesuaian karena orientasi utamanya adalah peningkatan mutu pembelajaran dan pencapaian kompetensi peserta didik (Rahmat, 2021). Adapun indikator keberhasilan yang relevan dalam konteks madrasah meliputi:

a. Peningkatan Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan

Keberhasilan manajemen SDM tercermin dari peningkatan profesionalisme guru dalam aspek pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional. Hal ini dapat ditunjukkan melalui partisipasi dalam pelatihan, kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta penguasaan metode pembelajaran inovatif (Permendiknas No. 16 Tahun 2007).

b. Kesesuaian antara SDM dan Kebutuhan Program Pendidikan

Penempatan SDM yang sesuai dengan bidang keahlian, kebutuhan kurikulum, dan visi madrasah menjadi indikator penting. Misalnya, guru tahfidz yang berlatar belakang pendidikan Al-Qur'an, atau guru IPA dengan kompetensi eksak yang memadai.

c. Tingkat Kehadiran dan Loyalitas Guru

Disiplin dalam kehadiran serta loyalitas terhadap lembaga menunjukkan motivasi dan komitmen kerja yang tinggi. Ini juga berpengaruh terhadap kesinambungan pembelajaran dan kestabilan internal lembaga.

d. Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran

Efektivitas pengajaran dapat dinilai dari perencanaan pembelajaran, interaksi di kelas, penggunaan media ajar, serta kemampuan menilai hasil belajar siswa secara objektif. Guru yang produktif dan inovatif menunjukkan bahwa manajemen SDM berfungsi dengan baik.

e. Peningkatan Mutu Lulusan dan Prestasi Madrasah

Output utama dari lembaga pendidikan adalah lulusan yang berkompeten. Jika lulusan madrasah menunjukkan peningkatan prestasi baik akademik maupun non-akademik (misalnya kejuaraan tahfidz, olimpiade, atau SNBT), maka hal ini menjadi bukti nyata dari keberhasilan manajemen SDM yang mendukung proses pendidikan secara menyeluruh.

7. Tantangan dan Strategi Pengelolaan SDM di Madrasah Tahfidz

Menurut Syahrul (2021**),** pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di madrasah tahfidz menghadapi tantangan yang kompleks. Salah satu persoalan utama adalah keterbatasan tenaga pendidik profesional yang memiliki kompetensi pedagogik sekaligus penguasaan tahfidz Al-Qur'an. Selain itu, pelatihan berkelanjutan sering terabaikan akibat keterbatasan

anggaran dan rendahnya kesadaran lembaga, sehingga pengembangan metode pembelajaran cenderung stagnan. Sistem evaluasi kinerja guru juga kerap bersifat formalitas tanpa indikator objektif, sehingga tidak mampu memberikan umpan balik yang konstruktif.

Syahrul (2021, hlm. 46) mencatat bahwa beban kurikulum nasional yang perlu diintegrasikan dengan program tahfidz menimbulkan tantangan manajemen jadwal yang padat dan memerlukan koordinasi antarguru yang efektif. Kondisi ini menuntut penerapan strategi pengelolaan SDM yang komprehensif untuk mencapai tujuan pendidikan madrasah tahfidz.

Strategi pengelolaan SDM di madrasah tahfidz dapat mencakup beberapa aspek berikut:

a. Perencanaan kebutuhan guru berbasis analisis beban kerja.

   Perencanaan tenaga pendidik perlu mempertimbangkan jumlah peserta didik, jadwal hafalan, target kurikulum nasional, serta pembagian tugas mengajar. Analisis beban kerja membantu menentukan jumlah dan kualifikasi guru secara ideal, sehingga mencegah beban berlebih pada individu tertentu dan meminimalkan konflik penjadwalan.

b. Rekrutmen selektif dengan penekanan pada kompetensi pedagogik dan spiritual

   Proses rekrutmen hendaknya tidak hanya menilai kualifikasi akademik formal, tetapi juga integritas spiritual dan kemampuan mengajar Al-Qur’an. Kompetensi pedagogik dibutuhkan agar guru dapat menyampaikan materi dengan efektif sesuai karakteristik peserta didik, sedangkan kompetensi spiritual penting agar guru menjadi teladan pembiasaan nilai-nilai Qur’ani.

c. Pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan, studi lanjut, dan mentoring.

   Madrasah perlu menyediakan program pelatihan rutin seperti workshop metodologi pengajaran, pelatihan manajemen kelas, maupun pendalaman ilmu tahfidz. Studi lanjut seperti program pascasarjana atau kursus intensif juga perlu difasilitasi. Selain itu, sistem mentoring di

mana guru senior membimbing guru junior dapat membangun budaya belajar bersama dan saling berbagi pengalaman

d. Sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan
   Evaluasi kinerja guru hendaknya dilakukan secara terstruktur dengan indikator terukur, seperti penguasaan materi, keterampilan mengajar, capaian target hafalan peserta didik, dan keterlibatan dalam aktivitas madrasah. Monitoring bukan untuk menghukum, melainkan sebagai sarana umpan balik bagi pengembangan diri. Evaluasi berkala mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran
e. Penghargaan dan motivasi untuk meningkatkan loyalitas.
   Guru yang berprestasi atau menunjukkan dedikasi perlu diberikan penghargaan, baik berupa insentif finansial maupun non-finansial seperti penghargaan simbolik, promosi, atau kesempatan studi lanjut. Strategi ini penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, memupuk loyalitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta kondusif bagi pembelajaran

Dengan demikian pengelolaan SDM di madrasah tahfidz memerlukan strategi terencana untuk mengatasi keterbatasan guru, minimnya pelatihan, dan lemahnya evaluasi agar tujuan pendidikan tercapai secara optimal

B. Program Tahfidz

1. Definisi dan Tujuan Program Tahfidz

Tahfidz berasal dari lafadz حفظ - يحفظ - تحفيظ (hafidza-yahfadzu-tahfidzan) yang berarti memelihara, menjaga, menghafal. Menghafal adalah berusaha meresapi ke dalam pikiran agar senantiasa ingat. Al-Qur'an adalah kitab suci umat Islam yang berisi firman Allah yang diturunkan , Dalam konteks Al-Qur'an, tahfidz berarti menjaga ayat-ayat suci dengan cara menghafalnya secara utuh dan benar (Aini et al., 2023).

Program tahfidz adalah program pendidikan yang berfokus pada penghafalan Al-Qur'an dan pengembangan karakter peserta didik berdasarkan nilai-nilai Islam (Sulaiman, 2018).

Tahfidzul Qur'an merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk menghafal Al-Qur'an secara utuh atau sebagian. Pembiasaan tahfidzul Qur'an di kalangan peserta didik memiliki peran penting dalam meningkatkan kecintaan mereka terhadap membaca Al-Qur'an. Proses menghafal ayat-ayat suci Al-Qur'an membangun hubungan emosional yang kuat antara peserta didik dengan kitabullah. Proses tahfidzul Qur'an juga melibatkan menghafal ayat-ayat Al-Qur'an dari memorinya dan kemudian secara teratur mengulangi dan memperbarui hafalan tersebut. Tujuan utamanya adalah untuk memahami, meresapi, dan menjaga teks suci Al-Qur'an agar tetap terpelihara dan tidak berubah seiring waktu (Solechan & Aulia, 2023).

Pembiasaan tahfidzul Qur'an dapat dimulai sejak usia dini dan terus diterapkan sepanjang kehidupan. Program-program tahfidzul Qur'an sering ditemukan di madrasah, pesantren, atau lembaga-lembaga pendidikan Islam lainnya. Selain menghafal, pembiasaan ini juga mencakup pemahaman terhadap makna ayat-ayat Al-Qur'an dan penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Pentingnya pembiasaan tahfidzul Qur'an dalam Islam tidak hanya terbatas pada tujuan pribadi, tetapi juga dianggap sebagai suatu bentuk ibadah dan upaya untuk menjaga warisan ilahi yang disampaikan melalui Al-Qur'an (Aini et al., 2023).

Menurut Zulfikar (2020) dalam jurnal Sri, 2022, tahfidz bukan sekadar proses kognitif yang berorientasi pada hafalan verbal, tetapi merupakan proses menyeluruh yang melibatkan aspek spiritual (hubungan peserta didik dengan Allah SWT**),** emosional (kesabaran, ketekunan, dan keikhlasan), serta kognitif (daya ingat dan strategi penghafalan). Oleh karena itu, kegiatan tahfidz dipandang sebagai bentuk ibadah sekaligus sarana pendidikan ruhani yang memiliki nilai jangka panjang dalam pembentukan kepribadian (Sri, 2022).

Hal ini menunjukkan bahwa tahfidz berfungsi sebagai media pendidikan karakter yang sangat efektif dalam pembentukan kepribadian mulia, sebagaimana tujuan utama pendidikan Islam.

Selain itu, kegiatan tahfidz yang dilaksanakan dengan pendekatan yang tepat baik melalui metode talaqqi, muroja'ah, maupun tikrar dapat mengembangkan kemampuan belajar yang holistik. Proses ini menuntut ketekunan, strategi belajar yang efektif, serta dukungan lingkungan yang kondusif, baik dari sisi keluarga, sekolah, maupun komunitas. Dalam praktiknya, tahfidz juga melatih peserta didik untuk memiliki daya juang tinggi dalam mencapai target-target hafalan yang telah ditentukan, memperkuat manajemen waktu, dan meningkatkan kemampuan konsentrasi (WANDIRAH, 2024).

Tujuan utama dari program tahfidz adalah menciptakan generasi yang tidak hanya hafal Al-Qur'an, tetapi juga memahami dan mengamalkan isi kandungannya dalam kehidupan sehari-hari (Nisa & Hanifuddin, 2023).

Dengan demikian, tahfidz Al-Qur'an bukan hanya sekadar proses akademik dalam bentuk hafalan, tetapi juga merupakan proses pembinaan jiwa dan akhlak. Hal ini menjadikan tahfidz sebagai pilar penting dalam sistem pendidikan Islam yang relevan diterapkan pada berbagai jenjang pendidikan formal maupun nonformal, khususnya dalam rangka mencetak generasi Qur'ani yang cerdas, tangguh, dan berintegritas.

2. **Metode dan Strategi Pembelajaran Tahfidz**

Metode pembelajaran tahfidz Al-Qur'an memiliki beragam pendekatan yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan tujuan lembaga pendidikan. Salah satu metode tradisional yang masih sangat relevan adalah *talaqqi*, yaitu metode pembelajaran yang menekankan pendengaran langsung dari guru atau pembina kepada peserta didik, di mana guru membacakan ayat Al-Qur'an dan murid mengulangi secara tepat dan bertahap. Metode ini tidak hanya efektif dalam membentuk hafalan yang kuat, tetapi juga melatih makharijul huruf dan tajwid secara akurat karena peserta didik langsung mendapatkan contoh dari pembina yang berkompeten. Selain itu, *muraja'ah* atau pengulangan hafalan secara berkala juga menjadi komponen penting dalam proses pembelajaran tahfidz. Muraja'ah dilakukan untuk menjaga hafalan agar tetap melekat dalam ingatan jangka panjang.

Tanpa pengulangan yang rutin dan terstruktur, hafalan yang telah diperoleh sebelumnya cenderung mudah dilupakan. Oleh karena itu, madrasah atau lembaga tahfidz umumnya menjadwalkan sesi muraja'ah harian, mingguan, bahkan bulanan untuk menjaga konsistensi hafalan peserta didik (Utami, 2022).

Seiring berkembangnya zaman, metode tahfidz juga mengalami inovasi melalui pemanfaatan teknologi. Beberapa lembaga pendidikan mulai mengintegrasikan perangkat lunak dan aplikasi berbasis digital dalam proses pembelajaran, seperti aplikasi penghafal Al-Qur'an, rekaman audio untuk talaqqi mandiri, dan sistem monitoring berbasis daring untuk mengontrol perkembangan hafalan siswa. Penggunaan teknologi ini dinilai mampu meningkatkan motivasi belajar siswa yang berasal dari generasi digital, serta memberikan kemudahan dalam akses materi dan pelacakan kemajuan (Marhani, 2024).

Lebih lanjut, Al-Munawwarah (2017) dalam jurnal Khairi & Mahariah (2024) menekankan bahwa strategi pembelajaran tahfidz yang efektif tidak hanya bergantung pada metode, tetapi juga pada dukungan lingkungan belajar yang kondusif. Lingkungan yang dimaksud mencakup aspek fisik seperti ruang belajar yang tenang dan bersih, serta aspek psikologis berupa hubungan yang positif antara guru dan siswa, serta antara sesama peserta didik. Lingkungan yang mendukung akan membentuk atmosfer spiritual dan emosional yang kondusif untuk pembelajaran Al-Qur'an. Selain itu, sistem monitoring berkala juga menjadi unsur penting dalam menjaga kualitas hafalan. Monitoring ini dilakukan oleh guru tahfidz melalui evaluasi harian, mingguan, dan bulanan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan peserta didik, sekaligus sebagai dasar dalam memberikan umpan balik dan pembinaan yang bersifat personal. Dengan adanya sistem ini, guru dapat mengidentifikasi kendala yang dihadapi siswa secara lebih dini dan merancang intervensi yang sesuai agar proses menghafal berjalan optimal (Khairi & Mahariah, 2024).

Dengan demikian, keberhasilan pembelajaran tahfidz tidak hanya ditentukan oleh metode yang digunakan, tetapi juga oleh sejauh mana lembaga pendidikan mampu membangun sistem pembelajaran yang holistik, mulai dari pendekatan yang tepat, lingkungan yang mendukung, hingga evaluasi yang berkelanjutan.

3. **Peran Guru dan Pembina dalam Program Tahfidz**

Guru dan pembina dalam program tahfidz memiliki peran strategis yang tidak terbatas hanya pada aspek transfer ilmu hafalan, melainkan juga mencakup pembinaan kepribadian, spiritualitas, dan motivasi peserta didik. Mereka berfungsi sebagai pendidik (*mu'allim*) yang mengajarkan hafalan ayat-ayat Al-Qur'an dengan metode yang sistematis dan sesuai dengan kemampuan individu, sekaligus sebagai motivator yang membangun semangat serta kepercayaan diri para penghafal (Firda, 2022).

Nawawi (2016) dalam jurnal Rohman (2016) menekankan bahwa keberhasilan seorang peserta didik dalam menghafal Al-Qur'an sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru untuk memberikan bimbingan yang tidak hanya bersifat akademis, tetapi juga spiritual dan psikologis. Guru tahfidz dituntut mampu menjadi teladan dalam akhlak, kedisiplinan, serta keistiqamahan dalam menjaga hafalan dan ibadah, sehingga peserta didik merasa terinspirasi dan memiliki panutan nyata dalam kehidupan sehari-hari (Rohman, 2016).

Lebih lanjut, Fitriani (2021) dalam jurnal Kuseini et al. (2023) menyatakan bahwa kompetensi pedagogik guru memainkan peran kunci dalam keberhasilan proses pembelajaran tahfidz. Guru yang memiliki keterampilan dalam merancang metode pembelajaran yang variatif, menyenangkan, dan sesuai dengan gaya belajar peserta didik akan lebih mudah mencapai target hafalan. Selain itu, perhatian individual terhadap kebutuhan dan karakteristik peserta didik juga penting. Sebagian peserta didik mungkin memerlukan pendekatan yang lebih personal, seperti dorongan emosional, konseling ringan, atau fleksibilitas dalam waktu dan target hafalan. Guru yang mampu memahami kondisi psikologis siswa—baik itu

kejenuhan, kehilangan motivasi, atau kesulitan dalam mengingat akan lebih siap memberikan solusi yang tepat dan membangkitkan kembali semangat belajar mereka. Oleh karena itu, guru tahfidz harus dibekali tidak hanya dengan kemampuan mengajar, tetapi juga dengan wawasan psikologi pendidikan, keterampilan komunikasi empatik, dan kemampuan mengelola kelas secara holistik (Kuseini et al., 2023).

Dengan peran ganda tersebut, guru dan pembina dalam program tahfidz sejatinya adalah figur pembina karakter dan pembimbing spiritual yang membentuk generasi penghafal Al-Qur'an yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat secara moral dan emosional.

C. Peningkatan Daya Saing Madrasah

1. Konsep Daya Saing

Menurut Porter (1985), dalam jurnal Wijaya, (2022) daya saing adalah kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk mempertahankan posisinya dalam lingkungan persaingan melalui keunggulan yang dimiliki, baik dalam bentuk produk, layanan, maupun strategi manajemen yang dijalankan. Konsep ini menekankan pentingnya inovasi, efisiensi, dan keunikan dalam menghadapi persaingan yang dinamis. Dalam konteks lembaga pendidikan seperti madrasah, daya saing tidak hanya mengacu pada aspek kuantitatif seperti jumlah peserta didik yang diterima setiap tahun, tetapi juga pada aspek kualitatif yang mencerminkan mutu penyelenggaraan pendidikan. Daya saing madrasah dapat dilihat dari kemampuannya dalam menarik minat orang tua dan siswa, memberikan pelayanan pendidikan yang unggul, membentuk karakter religius, serta mencetak lulusan yang mampu bersaing di tingkat lokal, nasional, maupun internasional (Wijaya, 2022).

Suharto (2015) menegaskan bahwa dalam dunia pendidikan modern, daya saing madrasah harus dibangun melalui positioning yang kuat, diferensiasi program, serta citra lembaga yang baik di mata masyarakat. Madrasah yang memiliki kurikulum khas seperti program tahfidz, bahasa asing, atau pendidikan karakter berbasis nilai-nilai Islam yang kuat cenderung lebih mudah mendapatkan tempat di hati masyarakat. Hal ini menunjukkan

bahwa daya saing juga berkaitan erat dengan strategi branding dan kualitas layanan pendidikan yang ditawarkan. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, dukungan fasilitas yang memadai, serta pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi juga menjadi indikator penting dalam menilai daya saing madrasah. Oleh karena itu, madrasah harus terus berinovasi dan adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal agar mampu mempertahankan eksistensinya dalam dunia pendidikan yang semakin kompetitif (Suharto, 2015).

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Daya Saing Madrasah

Faktor internal dan eksternal merupakan dua aspek utama yang saling memengaruhi dalam membentuk daya saing suatu lembaga pendidikan, termasuk madrasah. Faktor internal meliputi kualitas sumber daya manusia (SDM), inovasi dalam pembelajaran, kelengkapan dan ketersediaan fasilitas, serta sistem manajemen kelembagaan yang profesional (Syakroni, 2023).

Kualitas SDM baik guru, tenaga kependidikan, maupun pimpinan madrasah berperan langsung dalam menentukan mutu pembelajaran dan layanan pendidikan. Guru yang kompeten tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga mampu menerapkan pendekatan pedagogik yang sesuai dengan karakter peserta didik. Sementara itu, inovasi pembelajaran mencerminkan kemampuan madrasah dalam merespons perkembangan zaman dan kebutuhan siswa melalui penggunaan teknologi, metode aktif, serta pendekatan tematik dan kontekstual (Sunaedi & Rudji, 2023).

Fasilitas penunjang seperti ruang kelas yang nyaman, perpustakaan, laboratorium, serta sarana ibadah dan asrama yang memadai juga turut meningkatkan daya tarik madrasah. Ditambah lagi, manajemen kelembagaan yang profesional termasuk sistem perencanaan, pengawasan, evaluasi, dan pengambilan keputusan akan menjamin keberlanjutan dan efisiensi operasional madrasah dalam jangka panjang (Yanti, 2019).

Sementara itu, faktor eksternal yang turut memengaruhi daya saing madrasah antara lain adalah dukungan masyarakat, baik secara moral maupun

finansial, yang menciptakan hubungan kemitraan antara madrasah dan lingkungan sosialnya. Kebijakan pemerintah yang mendukung pengembangan madrasah, seperti program bantuan operasional, pelatihan guru, dan akreditasi juga sangat menentukan. Selain itu, tingkat persaingan dengan lembaga pendidikan lain mendorong madrasah untuk terus berbenah dan meningkatkan layanannya agar tetap menjadi pilihan utama masyarakat (Hadijaya, 2012).

Dalam hal ini, pengembangan SDM menjadi faktor kunci yang paling strategis. SDM yang berkualitas akan mampu mengelola seluruh aspek internal dan menjalin relasi yang baik dengan lingkungan eksternal. Melalui pelatihan berkelanjutan, pembinaan kompetensi, serta pemberian motivasi dan kesejahteraan, SDM madrasah akan memiliki kemampuan untuk menciptakan inovasi, memberikan pelayanan prima, dan menjaga eksistensi madrasah dalam persaingan dunia pendidikan yang semakin kompetitif (Basuki, 2023).

3. Strategi Peningkatan Daya Saing Madrasah

Strategi peningkatan daya saing madrasah merupakan langkah yang dirancang secara sistematis untuk memperkuat posisi lembaga dalam menghadapi persaingan dengan institusi pendidikan lainnya. Salah satu strategi utama adalah penguatan kualitas guru melalui pelatihan yang berkelanjutan. Guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan, sehingga peningkatan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian sangat penting agar mereka mampu mengelola pembelajaran dengan baik serta menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman (Jaya, 2019). Pelatihan ini tidak hanya dalam bentuk seminar atau workshop, tetapi juga melalui program mentoring, pelatihan berbasis praktik, serta penguatan jejaring antarpendidik.

Dalam jurnal (Oktavia & Khotimah, 2023) menuturkan Inovasi metode pembelajaran seperti :

a. pendekatan proyek dan kolaboratif diperlukan untuk meningkatkan keterlibatan siswa.

b. Pemanfaatan teknologi juga penting untuk mendukung efisiensi dan akses pembelajaran.
c. peningkatan layanan terhadap peserta didik dan orang tua dapat memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap madrasah.
d. Sinergi antara program tahfidz dan visi madrasah memberikan nilai tambah spiritual dan moral, serta memperkuat citra lembaga

Dengan mengintegrasikan berbagai strategi tersebut secara konsisten dan berkelanjutan, madrasah akan mampu menjaga eksistensinya dan berkembang menjadi lembaga pendidikan yang unggul, diminati, dan memiliki daya saing tinggi di tengah dinamika masyarakat yang terus berubah.

4. Aspek-aspek utama daya saing

Menurut (Rachman et al., 2024) daya saing organisasi tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai aspek strategis yang saling melengkapi. Aspek-aspek tersebut meliputi kualitas produk atau layanan, efisiensi operasional, inovasi, sumber daya manusia, serta citra lembaga di mata masyarakat.

a) Kualitas Produk atau Layanan

Kualitas menjadi fondasi utama dalam membangun kepercayaan pelanggan dan mempertahankan loyalitas. Tingkat mutu yang dirasakan oleh pengguna atau pelanggan mencerminkan sejauh mana produk atau layanan memenuhi (atau bahkan melebihi) ekspektasi. Kualitas mencakup berbagai aspek seperti keandalan, daya tahan, keamanan, kemudahan penggunaan, serta dukungan purna jual. Organisasi yang konsisten menjaga dan meningkatkan kualitasnya cenderung memiliki posisi kompetitif yang kuat di pasar.

b) Efisiensi Operasional

Efisiensi mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya baik manusia, finansial, material, maupun waktu secara optimal. Organisasi yang efisien mampu meminimalkan pemborosan, menekan biaya produksi, serta meningkatkan produktivitas

tanpa mengorbankan kualitas. Efisiensi operasional sangat krusial dalam menghadapi tekanan pasar dan kompetisi harga, serta menjadi dasar bagi keberlanjutan finansial jangka panjang .

c) Inovasi dan Kreativitas

Inovasi adalah pendorong utama dalam mempertahankan relevansi dan menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Organisasi yang inovatif tidak hanya mampu menciptakan produk, layanan, atau proses baru, tetapi juga lebih tangguh dalam menghadapi disrupsi. Kreativitas, sebagai sumber dari inovasi, memungkinkan organisasi untuk melihat peluang di tengah tantangan dan menghasilkan solusi yang unik dan bernilai tambah tinggi. Inovasi yang berkelanjutan dapat mengubah posisi organisasi dari sekadar pengikut menjadi pemimpin pasar.

d) Reputasi dan Citra Organisasi

Reputasi adalah persepsi publik terhadap integritas, kualitas, dan konsistensi organisasi dalam menjalankan misinya. Citra yang positif akan memperkuat kepercayaan stakeholder baik pelanggan, mitra, investor, maupun masyarakat luas. Reputasi yang baik tidak dibangun dalam waktu singkat, melainkan melalui konsistensi kinerja, etika bisnis yang kuat, tanggung jawab sosial, serta komunikasi yang terbuka dan transparan. Dalam jangka panjang, reputasi merupakan aset tak berwujud yang sangat berpengaruh terhadap daya saing.

e) Responsivitas terhadap Perubahan

Lingkungan eksternal organisasi selalu dinamis baik dari sisi teknologi, regulasi, preferensi konsumen, maupun kondisi sosial-ekonomi. Organisasi yang kompetitif adalah yang mampu merespons perubahan secara cepat dan tepat. Ini melibatkan kemampuan membaca tren, melakukan penyesuaian strategi, serta membangun budaya organisasi yang fleksibel dan adaptif. Responsivitas tinggi menunjukkan kesiapan organisasi untuk menghadapi ketidakpastian dan memanfaatkannya sebagai peluang.

5. Branding dan Citra Lembaga

Branding madrasah adalah usaha membangun citra positif di mata masyarakat melalui program unggulan, layanan berkualitas, dan komunikasi efektif. Madrasah dengan program tahfidz yang berhasil biasanya memiliki citra sebagai lembaga yang religius, disiplin, dan berorientasi pada pembinaan karakter.

Yamin (2019) menyebutkan bahwa branding pendidikan tidak hanya soal promosi, tetapi juga mencerminkan kualitas riil layanan lembaga. Beberapa strategi branding madrasah antara lain:

a. Mengelola media sosial secara profesional untuk publikasi kegiatan.
b. Menyediakan informasi layanan secara transparan dan ramah.
c. Mendokumentasikan prestasi santri (kompetisi tahfidz, akademik, non-akademik).
d. Membangun jaringan alumni untuk testimoni dan dukungan.

Branding yang kuat meningkatkan kepercayaan masyarakat, menarik pendaftar baru, dan membantu keberlanjutan keuangan lembaga.

6. Kolaborasi dan Kemitraan Strategis

Peningkatan daya saing madrasah tidak bisa dilakukan sendirian. Diperlukan kemitraan strategis dengan berbagai pihak. Basuki (2023) menyebutkan bentuk-bentuk kemitraan strategis seperti:

a. Kolaborasi dengan orang tua melalui Komite Madrasah.
b. Dukungan alumni sebagai agen promosi dan donatur.
c. Kerja sama dengan pemerintah daerah untuk bantuan sarana-prasarana.
d. Kolaborasi dengan lembaga zakat dan filantropi untuk beasiswa santri.

Suparlan (2022) menekankan bahwa kemitraan ini membangun rasa memiliki (sense of belonging) masyarakat terhadap madrasah, sehingga memperkuat keberlanjutan program unggulan seperti tahfidz. Dengan jejaring sosial yang luas, madrasah dapat lebih mudah menggalang dukungan moral maupun finansial.

7. Monitoring dan Evaluasi Strategi Daya Saing

Strategi peningkatan daya saing tidak akan efektif tanpa sistem monitoring dan evaluasi yang baik. Mulyasa (2021) menegaskan pentingnya monitoring untuk memastikan program berjalan sesuai rencana, mendeteksi hambatan, dan melakukan perbaikan berkelanjutan.

Monitoring di madrasah tahfidz dapat mencakup:

a. Evaluasi kualitas pengajaran tahfidz dan capaian hafalan santri.
b. Penilaian kepuasan orang tua melalui survei layanan.
c. Analisis jumlah pendaftar baru sebagai indikator kepercayaan masyarakat.
d. Peninjauan kinerja guru melalui supervisi akademik.
e. Audit administrasi dan keuangan untuk akuntabilitas.

Dengan sistem evaluasi yang objektif dan terstruktur, madrasah dapat memastikan strategi peningkatan daya saing berjalan efektif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan.

8. Pentingnya Daya Saing dalam Organisasi

Daya saing merupakan elemen *fundamenta*l yang menentukan kelangsungan hidup**,** pertumbuhan**,** dan relevansi jangka panjang sebuah organisasi. Di tengah dinamika lingkungan global yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian ditandai oleh kemajuan teknologi, perubahan preferensi masyarakat, serta kompetisi yang semakin terbuka—organisasi dituntut untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga mampu berkembang secara berkelanjutan (Lase et al., 2025).

Organisasi yang tidak mampu bersaing akan mengalami berbagai konsekuensi negatif, seperti penurunan kinerja, kehilangan kepercayaan stakeholder, berkurangnya pangsa pasar, hingga potensi kegagalan total (disfungsi atau bangkrut). *Stagnasi* merupakan tanda awal menurunnya daya saing, yang jika tidak segera ditangani, dapat menyebabkan organisasi tertinggal dibanding pesaing yang lebih adaptif dan inovatif (Rys, 2011).

Oleh karena itu, peningkatan daya saing harus menjadi prioritas strategis dalam setiap upaya pengembangan organisasi. Hal ini mencakup

penguatan kapasitas internal, pembaruan model bisnis, pengembangan sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, serta peningkatan kualitas layanan atau produk (Parjaman et al., 2019). Pentingnya daya saing ini relevan dalam berbagai sektor, antara lain:

a) Sektor Bisnis

Dalam dunia usaha, daya saing menentukan keberhasilan organisasi dalam memenangkan pasar. Perusahaan yang kompetitif dapat menarik pelanggan lebih banyak, menetapkan harga yang bersaing, serta memperoleh keuntungan berkelanjutan. Penguatan daya saing dalam bisnis mencakup inovasi produk, efisiensi produksi, branding yang kuat, serta responsif terhadap kebutuhan konsumen.

b) Sektor Pendidikan

Dalam konteks pendidikan, seperti sekolah atau perguruan tinggi, daya saing tercermin dari kualitas lulusan, mutu pengajaran, prestasi akademik, dan kemampuan adaptasi terhadap kurikulum yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Lembaga pendidikan yang memiliki daya saing tinggi cenderung menjadi pilihan utama masyarakat dan mampu mencetak sumber daya manusia yang unggul dan siap bersaing di tingkat lokal maupun global.

c) Sektor Sosial dan Layanan Publik

Organisasi di sektor sosial maupun layanan publik juga memerlukan daya saing agar tetap relevan dan efektif. Dalam hal ini, daya saing bukan hanya terkait efisiensi, tetapi juga pada kemampuan memberi dampak sosial yang signifikan, menjalin kolaborasi dengan berbagai pihak, serta membangun kepercayaan masyarakat. Organisasi sosial yang kompetitif adalah yang inovatif, profesional, dan mampu menjawab isu-isu kemasyarakatan secara tepat dan berkelanjutan.

D. Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu membantu peneliti menemukan kesenjangan dalam penelitian yang ada. Dengan meninjau literatur yang ada, peneliti dapat melihat area yang belum diteliti secara memadai atau pertanyaan-

pertanyaan yang masih belum terjawab.Peneliti dapat menyusun penelitian baru yang lebih inovatif dan berfokus pada isu yang belum dipecahkan oleh penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1 : Perbandingan Penelitian

No	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Manajemen Program Tahfidz Al-Qur'an di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kudus (Faqihudin, 2025, hlm. 81)	1. Topik sama-sama tentang manajemen program tahfidz di madrasah 2. Menggunakan metode penelitian kualitatif	1. penelitian ini fokus pada MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng dengan penekanan pada integrasi pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan daya saing madrasah
2.	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Metro Lampung (Kuseini et al., 2023, hlm. 34)	1. Membahas k**o**mpetensi guru (SDM) 2. Bisa dijadikan dasar teori untuk menjelaskan pentingnya pengembangan SDM 3. Menggunakan metode kualitatif	1.penelitian ini menitikberatkan pada strategi manajemen pengembangan SDM program tahfidz untuk mendukung daya saing madrasah 2.Kajian penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Metro Lampung