BAB IV

PAPARAN DAN ANALISIS DATA

A. Paparan Data

1. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Tahfidz Al-Qur'an Di Mts Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidz di MTs Madrasatul Qur'an dilakukan melalui beberapa tahapan yang sistematis, dimulai dari rapat koordinasi hingga penempatan guru tahfidz sesuai kebutuhan dan kompetensi yang dimiliki.

a. Rapat Koordinasi Perencanaan

Langkah awal dalam perencanaan SDM adalah pelaksanaan rapat koordinasi antara kepala madrasah, koordinator program tahfidz, serta para guru tahfidz. Rapat ini dilakukan menjelang tahun ajaran baru untuk mengevaluasi kebutuhan tenaga pengajar, menetapkan target hafalan santri, serta merancang strategi peningkatan mutu pembelajaran. Forum ini menjadi media utama dalam menyelaraskan visi lembaga dengan strategi pelaksanaan program tahfidz agar berjalan sesuai arah dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala madrasah yang menyampaikan bahwa:

> "Sebenarnya dalam proses kebijakan untuk merancang dan perekrutan semuanya itu tidak ada bedanya antara guru satu dan guru yang lain."

Berikut ini hasil yang di peroleh peneliti tentang Rapat Koordinasi perencanaan :



Gambar 4.1 : Rapat Kordanisasi Perencanaan

Namun rapat juga tidak di fokuskan dalam perekrutan guru tahfidz-nya saja namun peneliti juga menemukan bahawa rapat kordinasi antar pondok dan madrasah juga di lakukan secara terpadu.

Hal Ini diperkuat oleh waka kurikulum yang menyatakan :

> "Jadi kita saling kerjasama dengan pembina, maka kita kalau di pondok setiap bulannya ada rapot setorannya jadi di sekolah hanya tinggal menerima datanya nanti dikumpulkan sesuai kelasnya."

Koordinasi dan sinkronisasi rutin antara pihak sekolah dan asrama**,** yang dilakukan melalui sistem laporan bulanan (rapot setorannya) untuk melihat progres hafalan santri. Ini mencerminkan adanya rapat atau mekanisme komunikasi formal dalam perencanaan dan monitoring program tahfidz secara terpadu antara madrasah dan pondok.



Gambar 4.2 : Rapat Kordinasi Antar Pondok Dan Madrasah

Hasil dokumentasi penelitian menunjukkan adanya bukti rapat tahunan, koordinasi dan sinkronisasi rutin antara pihak sekolah dan asrama**,** yang dilakukan melalui sistem laporan bulanan. Hal tersebut menunjukkan bahwa madrasah memiliki sistem perencanaan yang terstruktur untuk memenuhi kebutuhan guru tahfidz dengan kualifikasi yang sesuai dengan visi madrasah.

b. Rekrutmen Tenaga Pengajar Tahfidz

Setelah evaluasi kebutuhan dilakukan, madrasah menyusun strategi rekrutmen guru tahfidz dengan membuka peluang bagi tenaga baru, baik dari kalangan alumni maupun santri yang masih muqim di pondok. Proses seleksi dilakukan secara ketat melalui tahapan

administrasi, wawancara, serta simulasi mengajar dengan metode talaqqi dan setoran hafalan. Kegiatan ini bertujuan untuk menjaring guru yang tidak hanya menguasai hafalan, tetapi juga memahami metode pembelajaran tahfidz yang sesuai dengan karakter peserta didik.

Rekrutmen dilakukan berdasarkan prinsip objektivitas dan keterbukaan, dengan mempertimbangkan kesesuaian antara visi madrasah dan nilai-nilai keislaman yang dijunjung tinggi oleh calon tenaga pendidik

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala madrasah yang menyampaikan bahwa:

> "Ketika nanti itu dibutuhkan ya berarti kita membuat sebuah informasi pengumuman dan guru itu tidak harus guru tahfidz, tentunya semuanya sama dalam proses perekrutan."

proses rekrutmen dilakukan terbuka melalui pengumuman dan semua calon guru mengikuti prosedur seleksi yang sama, tanpa ada jalur khusus bagi guru tahfidz dalam tahap awal.

Berikut ini hasil yang di peroleh peneliti tentang rekrutmen tenaga pengajar tahfidz:



Gambar 4.3 : Proses Rekrutmen

Namun dalam hal untuk memenuhi kebutuhan guru khususnya dalam progam tahfidz pihak madrasah merekrut seseorang yang keseharian nya ada bersama para siswa.

Hal Ini diperkuat oleh waka kurikulum yang menyatakan :

"biasanya kita ambil dari pembina kamar nya juga"

Rekrutmen guru tahfidz dilakukan secara internal, yakni dengan mengangkat pembina kamar asrama menjadi guru tahfidz di sekolah. Ini

memperlihatkan strategi rekrutmen internal berbasis kedekatan operasional dan pengamatan langsung terhadap kompetensi pembina.



Gambar 4.4 : Rekrutmen Internal

c. Standar Kualifikasi Guru Tahfidz

Dalam proses seleksi, MTs Madrasatul Qur'an menetapkan kualifikasi tertentu sebagai syarat bagi guru tahfidz, di antaranya adalah penguasaan hafalan 30 juz secara *mutqin*(kuat), kemampuan membaca Al-Qur'an dengan tartil, dan penguasaan tajwid. Di samping itu, guru tahfidz juga diharapkan memiliki kompetensi pedagogis serta kepribadian yang *sabar, istiqamah,* dan memiliki jiwa pembina**.** Guru tahfidz tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan bagi peserta didik dalam kehidupan sehari-hari, baik di dalam maupun di luar kelas.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala madrasah yang menyampaikan bahwa:

> "Kemudian masuk di wilayah tahfidz yang lebih dalam tentu ada hal yang harus diperhatikan bahwa guru tahfidz itu yang sudah hatam 30 juz, alumni MQ, itu yang menjadi kriteria- kriteria secara khususnya."
>
> Hal Ini diperkuat oleh waka kurikulum yang menyatakan:
>
> "Prosesnya kita melihat dari SDM yang mumpuni, jelasnya yang sudah hatam 30 juz, yang memang bisa di bidang Al-Qur'an-nya."

Menurut observasi dari peneliti menunjukkan bahwa standar kualifikasi khusus bagi guru tahfidz, yaitu harus sudah hafal 30 juz, menguasai bidang Al-Qur'an secara mendalam dan merupakan alumni MQ (Madrasatul Qur'an**)**. Ini menunjukkan bahwa, ada seleksi lanjutan

berdasarkan kompetensi tahfidz untuk tugas-tugas spesifik dalam program tahfidz dan menjadi syarat utama yang menentukan apakah seseorang layak mengajar dalam program tahfidz.

d. Penempatan Guru Berdasarkan Kebutuhan

Setelah proses rekrutmen dan seleksi selesai, guru tahfidz akan ditempatkan sesuai jenjang dan kebutuhan program. Penempatan guru untuk teknis nya dengan mempertimbangkan hasil evaluasi awal, pengalaman mengajar, serta kemampuan dalam membina santri. Penempatan ini bertujuan agar proses pembelajaran berjalan efektif dan efisien sesuai kapasitas masing-masing guru dan kebutuhan santri.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala madrasah yang menyampaikan bahwa:

> "Nah nanti masalah diterima dan tidaknya itu semuanya digantungkan oleh kebijakan di yayasan."

Pernyataan ini menjelaskan bahwa keputusan akhir tentang penempatan atau diterima tidaknya guru berada di tangan yayasan**.** Penempatan bukan hanya berdasarkan seleksi teknis, tetapi juga mempertimbangkan kebijakan strategis dari pihak yayasan sebagai pemilik otoritas tertinggi**.**



Gambar 4.5 : kepala sekolah mengatur penempatan secara teknis

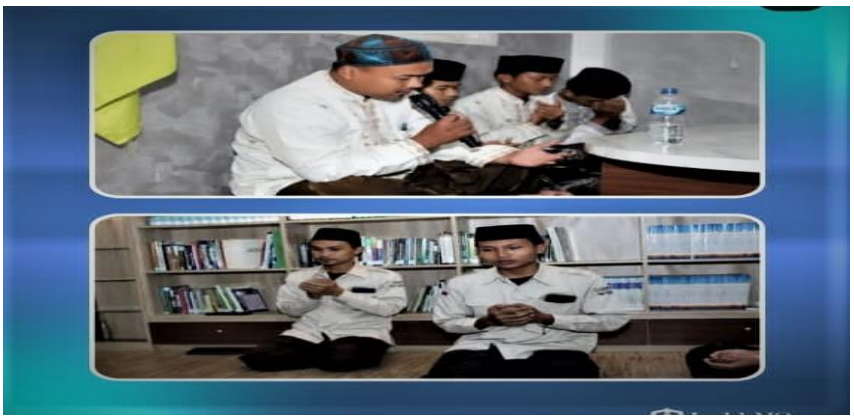
Perlu diketahui adanya penempatan ini memberikan dampak besar bagi kinerja progam yang sudah di berlakukan sehingga terjadi adanya kordinasi yang tepat antara madrasah dan asrama

Hal Ini diperkuat oleh waka kurikulum yang menyatakan:

> “seandainya di sekolah dapat juz 10 maka di asrama penambahannya juz 11, karena kita Al-Qur’an yang di MTs itu nyambung dengan yang di asrama, begitu pula sebaliknya”

Hal ini menunjukkan bahwa penempatan guru didasarkan pada integrasi program tahfidz antara madrasah dan asrama**.** Guru yang bertugas di sekolah bisa jadi juga berasal dari asrama, dan pengaturan penempatan dilakukan agar progres hafalan santri berkelanjutan. Penempatan disesuaikan dengan pembagian target hafalan antara lingkungan sekolah dan lingkungan pondok**.**

Berikut ini hasil yang di peroleh peneliti tentang penempatan guru berdasarkan kebutuhan:



Gambar 4.6: Progres Hafalan Oleh Guru

2. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Tahfidz Al-Qur’an Di Mts Madrasatul Qur’an Tebuireng Jombang

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidz Al-Qur’an di MTs Madrasatul Qur’an Tebuireng Jombang dilakukan secara terstruktur melalui serangkaian kegiatan pembinaan, supervisi, koordinasi lintas unit, serta pemberdayaan tenaga pendidik tahfidz. Kegiatan ini menjadi kunci dalam menjaga kualitas dan kesinambungan program tahfidz di lingkungan madrasah yang terintegrasi dengan sistem pondok pesantren.

Adapun pelaksanaan pengembangannya meliputi:

a. Pelatihan dan Pembinaan Guru Tahfidz

Guru tahfidz mendapatkan pembinaan secara berkala baik secara formal maupun informal. Pembinaan ini dilaksanakan melalui halaqah rutin, pengajian bulanan bersama pengasuh pondok, serta kegiatan pelatihan khusus metode pengajaran tahfidz, seperti talaqqi, muraja'ah, dan tikrar. Selain itu, guru tahfidz juga memperoleh bimbingan dari guru senior yang lebih berpengalaman dalam menangani karakter santri. Pola pembinaan ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan spiritualitas guru dalam mengelola proses pembelajaran tahfidz yang intensif dan berkelanjutan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala madrasah yang menyampaikan bahwa:

> "Kalau pengembangan SDM itu selalu ada: seperti workshop, pelatihan, studi banding, jadi gini mas pengembangan ini sifatnya diberikan kepada seluruh guru yang ada sesuai kompetensinya, namun modelnya beda contoh yang IPA di sana, tahfidz di sana jadi aturan mainnya sama cuma isinya beda."

Pengembangan sumber daya manusia di MTs Madrasatul Qur'an dilakukan secara menyeluruh melalui berbagai kegiatan peningkatan kapasitas, seperti pelatihan, workshop, dan studi banding. Menurut salah satu informan, pelaksanaan pengembangan ini diberikan kepada seluruh guru, baik guru tahfidz maupun guru mata pelajaran umum, dengan menyesuaikan bidang kompetensi masing-masing. Meski format pelatihannya seragam secara sistem, kontennya berbeda sesuai bidang keahlian. Misalnya, guru IPA mengikuti pelatihan di satu tempat, sedangkan guru tahfidz di tempat lain. Pendekatan ini bertujuan agar setiap guru dapat mengembangkan kompetensinya secara spesifik dan kontekstual.

Selain itu, kegiatan pembinaan informal seperti halaqah rutin juga menjadi bagian penting dalam proses pengembangan guru tahfidz. Halaqah ini berlangsung dalam suasana yang membiasakan pembacaan dan pengajaran Al-Qur'an dengan metode khas seperti *fasohah* (guru

membaca, murid mengikuti), *tahsin* (guru menunjuk murid satu per satu untuk membaca dan memberikan koreksi), serta *Musyafahah* (santri maju satu per satu membaca satu kaca Al-Qur'an). Pembinaan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar, tetapi juga memperkuat spiritualitas dan kedekatan emosional antara guru dan santri.

Hal Ini diperkuat oleh waka kurikulum yang menyatakan:

> "Setiap Kamis kita mengadakan pertemuan isinya semacam evaluasi bagaimana selama ini perjalanan guru tahfidz."

Pelaksanaan pengembangan SDM guru tahfidz di MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang mencakup pelatihan internal yang bersifat pembinaan berkelanjutan. Menurut Koordinator Tahfidz, setiap hari Kamis diadakan pertemuan rutin yang menjadi sarana refleksi dan diskusi bersama antar guru tahfidz, kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, kesiswaan, dan penanggung jawab program tahfidz. Meskipun tidak berbentuk pelatihan formal, forum ini berfungsi sebagai media pembinaan yang aktif dan partisipatif. Evaluasi perjalanan proses pembelajaran, tantangan, serta strategi peningkatan kualitas pengajaran menjadi topik utama dalam pertemuan tersebut. Kegiatan ini menjadi bentuk nyata pembinaan kolaboratif yang menumbuhkan budaya belajar dan semangat pengembangan diri di kalangan guru tahfidz.

Berikut ini hasil yang di peroleh peneliti tentang pelatihan pembinaan dan pertemuan rapat internal :



Gambar 4.7 : Pelaksanaan Pengembangan



Gambar 4. 8 : Pertemuan Rutin

b. Evaluasi dan Supervisi Kinerja Guru

Madrasah menerapkan sistem evaluasi kinerja guru tahfidz secara berkala. Evaluasi ini dilakukan oleh kepala madrasah bersama koordinator tahfidz, dengan indikator seperti kehadiran, target capaian hafalan siswa, metode pembelajaran yang digunakan, serta keterlibatan guru dalam kegiatan keagamaan. Selain itu, pembina asrama juga turut memberikan laporan progres hafalan santri kepada madrasah melalui "raport setor hafalan bulanan", yang menjadi salah satu dasar menilai efektivitas pembelajaran di kelas tahfidz. Evaluasi ini mendorong guru untuk terus melakukan perbaikan dan inovasi dalam pendekatan mengajar mereka.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala madrasah yang menyampaikan bahwa:

> "Dan perlu diketahui efek ke gurunya adalah lebih istiqomah, memantapkan dirinya untuk terus belajar."

Model pelatihan dan pembinaan tersebut memberikan efek positif terhadap komitmen guru dalam menjalankan tugasnya. Salah satu dampak yang dirasakan adalah meningkatnya *istiqomah* dan semangat belajar guru secara berkelanjutan. Guru tidak hanya sekadar menyampaikan materi, tetapi juga membina diri secara konsisten agar mampu menjadi teladan dalam pembelajaran tahfidz. Efek ini juga terlihat dari hasil evaluasi dan supervisi kinerja guru yang dilakukan secara berkala oleh kepala madrasah

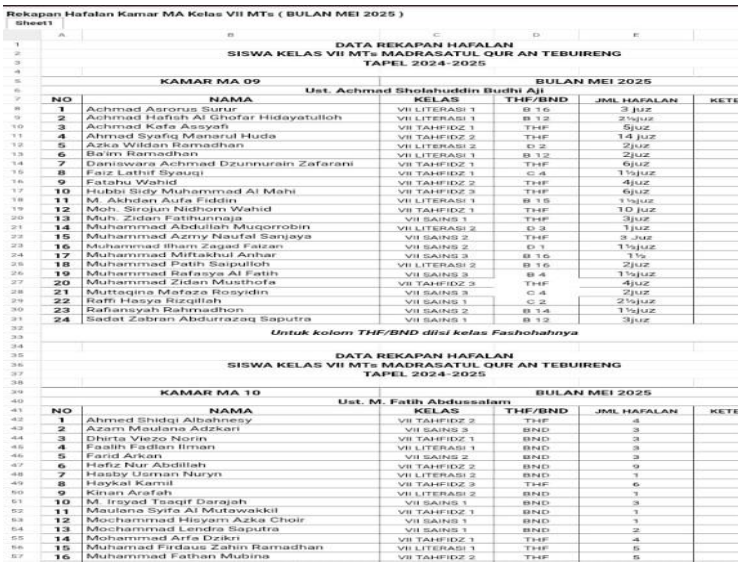
dan koordinator tahfidz. Evaluasi tersebut tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencerminkan dimensi spiritual dan akhlak guru dalam membimbing santri.

Hal Ini diperkuat oleh waka kurikulum yang menyatakan:

> "Kami melakukan evaluasi kinerja guru tahfidz setiap dua bulan... mencakup target hafalan siswa, kehadiran guru, dan kontribusi mereka. Dan untuk monitoring kita adakan sebulan sekali tergantung kebutuhan."

Dalam menjaga mutu pengajaran tahfidz, madrasah melaksanakan evaluasi kinerja guru secara berkala. Koordinator Tahfidz menyampaikan bahwa evaluasi dilakukan setiap dua bulan dengan indikator utama seperti capaian hafalan siswa, kehadiran guru, serta partisipasi guru dalam kegiatan pembinaan. Selain itu, terdapat sistem monitoring tambahan yang fleksibel, dilakukan sebulan sekali sesuai kebutuhan. Evaluasi ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memperhatikan aspek spiritual dan pedagogis. Hasil evaluasi menjadi acuan dalam memperkuat metode pembelajaran, mendorong guru untuk terus memperbaiki pendekatan, serta menjaga keberlangsungan proses tahfidz secara konsisten.

Berikut ini hasil yang di peroleh peneliti tentang raport setor hafalan bulanan:



Rekapan Hafalan Kamar MA Kelas VII MTs (BULAN MEI 2025)

Sheet1

DATA REKAPAN HAFALAN
SISWA KELAS VII MTs MADRASATUL QUR AN TEBUIRENG
TAPEL 2024-2025

KAMAR MA 09			BULAN MEI 2025		
Ust. Achmad Sholahuddin Budhi Aji					
NO	NAMA	KELAS	THF/BND	JML HAFALAN	KETE
1	Achmad Asrorus Surur	VII LITERASI 1	B 16	3 juz	
2	Achmad Hafish Al Ghofar Hidayatulloh	VII LITERASI 1	B 12	2½juz	
3	Achmad Kafa Assyah	VII TAHFIDZ 1	THF	5juz	
4	Ahmad Syafiq Manarul Huda	VII TAHFIDZ 2	THF	14 juz	
5	Azka Wildan Ramadhan	VII LITERASI 2	D 2	2juz	
6	Ba'im Ramadhan	VII LITERASI 1	B 12	2juz	
7	Daniswara Achmad Dzunnurain Zafarani	VII TAHFIDZ 1	THF	6juz	
8	Faiz Lathif Syauqi	VII TAHFIDZ 1	C 4	1½juz	
9	Fatahu Wahid	VII TAHFIDZ 2	THF	4juz	
10	Hubbi Sidy Muhammad Al Mahi	VII TAHFIDZ 3	THF	6juz	
11	M. Akhdan Aufa Fiddin	VII LITERASI 1	B 15	1½juz	
12	Moh. Sirojun Nidhom Wahid	VII TAHFIDZ 1	THF	10 juz	
13	Muh. Zidan Fatihunnaja	VII SAINS 1	THF	3juz	
14	Muhammad Abdullah Muqorrobin	VII LITERASI 2	D 3	1juz	
15	Muhammad Azmy Naufal Sanjaya	VII SAINS 2	THF	3 Juz	
16	Muhammad Ilham Zagad Faizan	VII SAINS 2	D 1	1½juz	
17	Muhammad Miftakhul Anhar	VII SAINS 3	B 16	1½	
18	Muhammad Patih Saigulloh	VII LITERASI 2	B 16	2juz	
19	Muhammad Rafasya Al Fatih	VII SAINS 3	B 4	1½juz	
20	Muhammad Zidan Musthofa	VII TAHFIDZ 3	THF	4juz	
21	Muttaqina Mafaza Rosyidin	VII SAINS 3	C 4	2juz	
22	Raffi Hasya Rizqillah	VII SAINS 1	C 2	2½juz	
23	Rafiansyah Rahmadhon	VII SAINS 2	B 14	1½juz	
24	Sadat Zabran Abdurrazaq Saputra	VII SAINS 1	B 12	3juz	

Untuk kolom THF/BND diisi kelas Fashohahnya

DATA REKAPAN HAFALAN
SISWA KELAS VII MTs MADRASATUL QUR AN TEBUIRENG
TAPEL 2024-2025

KAMAR MA 10			BULAN MEI 2025		
Ust. M. Fatih Abdussalam					
NO	NAMA	KELAS	THF/BND	JML HAFALAN	KETE
1	Ahmed Shidqi Albahnesy	VII TAHFIDZ 2	THF	4	
2	Azam Maulana Adzkari	VII SAINS 3	BND	3	
3	Dhirta Viezo Norin	VII TAHFIDZ 1	BND	3	
4	Faalih Fadlan Ilman	VII LITERASI 1	BND	3	
5	Farid Arkan	VII SAINS 2	BND	3	
6	Hafiz Nur Abdillah	VII TAHFIDZ 2	BND	9	
7	Hasby Usman Nurym	VII LITERASI 2	BND	1	
8	Haykal Kamil	VII TAHFIDZ 3	THF	6	
9	Kinan Arafah	VII LITERASI 2	BND	1	
10	M. Irsyad Tsaqif Dirajah	VII SAINS 1	BND	3	
11	Maulana Syifa Al Mutawakkil	VII TAHFIDZ 1	BND	1	
12	Mochammad Hisyam Azka Choir	VII SAINS 1	BND	1	
13	Mochammad Lendra Saputra	VII SAINS 1	BND	2	
14	Mohammad Arfa Dzikri	VII TAHFIDZ 1	THF	4	
15	Muhamad Firdaus Zahin Ramadhan	VII LITERASI 1	THF	5	
16	Muhammad Fathan Mubina	VII TAHFIDZ 2	THF	5	

Gambar 4.9 : Daftar Setoran

c. Koordinasi antara Madrasah dan Asrama

Pelaksanaan program tahfidz di MTs Madrasatul Qur'an tidak terpisah antara sekolah dan asrama. Sebaliknya, terdapat sistem koordinasi yang kuat antara guru tahfidz di sekolah dengan pembina kamar di asrama. Target hafalan santri di kelas akan dilanjutkan dan diperkuat di lingkungan asrama. Misalnya, jika di madrasah santri berhasil menyelesaikan 10 juz, maka di asrama akan dilanjutkan juz ke-11 dan seterusnya. Setiap bulan, guru dan pembina mengadakan pertemuan untuk menyelaraskan progres hafalan dan membahas strategi pembinaan. Model kerja sama ini menciptakan kesinambungan dalam proses hafalan dan membentuk karakter santri secara utuh, baik secara akademik maupun spiritual.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala madrasah yang menyampaikan bahwa:

> "Dan untuk pembinaan (halaqoh) ini menjadi pembiasaan artinya proses pengajaran Al-Qur'an ini menggunakan model 1) fasohah (saya baca kemudian murid mengikuti), 2) tahsin (saya tunjuk satu-satu misal Kholid, Ahmad saya suruh baca jika ada yang salah saya bilang oh itu salah), 3) musyafahah (maju satu-satu, satu kaca, satu kaca)."

Kegiatan halaqah dan metode pengajaran seperti musyafahah dan tahsin juga berperan dalam memperkuat sinergi antara guru di madrasah dan pembina di asrama. Sistem pembinaan ini diterapkan tidak hanya dalam jam pelajaran formal di kelas, tetapi juga dilanjutkan dan diperkuat di lingkungan asrama. Dengan demikian, terdapat kesinambungan antara pembelajaran tahfidz di sekolah dan di pondok, yang dikoordinasikan melalui pertemuan rutin antar guru dan pembina asrama. Metode pengajaran yang konsisten ini menciptakan ritme hafalan dan pembinaan yang stabil bagi santri, sekaligus meningkatkan kualitas interaksi antarlembaga.

Hal Ini diperkuat oleh waka kurikulum yang menyatakan:

> "Kalau di pondok beda lagi karena ada target dan lain sebagainya, sedangkan di sekolah tidak ada target yang terikat."

Pelaksanaan program tahfidz di madrasah terjalin erat dengan sistem pondok pesantren sebagai lembaga induk. Meskipun madrasah tidak memberlakukan target hafalan yang ketat seperti di pesantren, tetap terdapat kesinambungan pendekatan antara keduanya. Menurut Koordinator Tahfidz, madrasah lebih fleksibel dalam menentukan target hafalan siswa, disesuaikan dengan kemampuan masing-masing individu. Santri yang memiliki potensi dan kesiapan untuk mengikuti wisuda tahfidz akan difasilitasi secara lebih intensif, sedangkan yang belum ditargetkan akan tetap dibina secara berkelanjutan. Model ini menunjukkan koordinasi yang adaptif antara madrasah dan asrama, di mana kebutuhan dan kemampuan siswa menjadi dasar utama penyesuaian strategi pembelajaran dan pembinaan.

Berikut ini hasil yang di peroleh peneliti tentang keberlangsungan proses tahfidz dan koordinasi yang adaptif antara madrasah dan asrama :



Gambar 4.10 : Metode Pengajaran Musyafahah



Gambar 4.11 : Pembelajaran Metode Tahfidz Di Asrama

d. Penguatan Motivasi dan Komitmen SDM

Dalam rangka menjaga semangat dan loyalitas para guru tahfidz, pihak madrasah memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan non-finansial guru, seperti penghargaan simbolik, pelibatan dalam pengambilan kebijakan program, dan pengakuan terhadap dedikasi guru melalui forum-forum resmi. Guru yang menunjukkan kinerja baik juga sering dijadikan contoh atau teladan di hadapan siswa lain. Pendekatan ini menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab yang tinggi terhadap kemajuan program tahfidz. Penguatan komitmen ini selaras dengan visi madrasah dalam mencetak generasi Qur'ani yang unggul.

Hal ini sesuai dengan pernyataan kordinator tahfidz yang menyatakan bahwa:

> "Jadi kita mentarget semampunya anak itu dan tidak ada target secara khusus, Dan perlu di ketahui sebenarnya di mts tidak mengebu-gebu dalam artian selesai 30 juz dalam 3 tahun itu tidak, jadi kita mentarjet semampunya anak itu dan tidak ada target secara khusus dalam satu kelas ini selesai 30 juz gurunya baik, atau tidak selesai gurunya tidak baik karena di sekolah murni belajar *mawon,* kalaupun anak ini direncanakan wisuda tahun ini maka lebih fokus ke Al-Qur'annya."

Maka menurut peneliti, pendekatan evaluatif dan pembinaan yang digunakan di madrasah memiliki dampak positif terhadap motivasi dan komitmen guru tahfidz. Koordinator Tahfidz menjelaskan bahwa madrasah tidak menilai keberhasilan guru semata-mata dari capaian hafalan siswa. Tidak adanya tekanan target kuantitatif yang kaku menjadikan guru lebih nyaman dan tulus dalam menjalankan perannya. Hal ini memupuk rasa tanggung jawab dan semangat untuk terus belajar serta membimbing santri secara optimal. Dengan ruang gerak yang fleksibel dan pendekatan yang manusiawi, madrasah secara tidak langsung memperkuat loyalitas serta kebermaknaan peran guru dalam pengembangan generasi Qur'ani.

3. Kontribusi Manajemen Pengembangan SDM Program Tahfidz Terhadap Peningkatan Daya Saing Madrasah Di Mts Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang

Manajemen pengembangan SDM dalam program tahfidz di MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan daya saing madrasah. Kontribusi tersebut dapat diuraikan dalam beberapa aspek berikut:

a. Inovasi Metode Pembelajaran Tahfidz

Metode pembelajaran yang digunakan di MTs Madrasatul Qur'an, seperti fasohah, tahsin, dan musyafahah, mencerminkan inovasi yang khas dan sistematis dalam pengajaran Al-Qur'an. Metode ini memperkuat kualitas pembelajaran berbasis karakter serta meningkatkan efektivitas proses hafalan. Inovasi tersebut menjadi pembeda antara MTs Madrasatul Qur'an dengan madrasah lainnya, sekaligus menjadi citra unggulan yang memperkuat posisi lembaga di mata masyarakat.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala madrasah yang menyampaikan bahwa:

> "Metode yang kami gunakan itu khas, tidak dimiliki oleh lembaga lain. Ada fasohah, tahsin, musafahah semuanya disusun untuk menjaga kualitas bacaan dan hafalan. Ini menjadi nilai lebih madrasah kami di mata masyarakat. Bahkan santri di sini harus muqim, tidak boleh mondok setengah-setengah. Berbeda dengan lembaga lain seperti Walisongo atau unit MTs Tebuireng lainnya yang masih bisa menerima santri non-muqim. Di tempat kami, santri harus tinggal penuh karena proses belajarnya 24 jam. Ini juga yang membuat suasana belajar lebih intens, apalagi dengan penguatan dari program tahfidz."
>
> Hal Ini diperkuat oleh salah satu guru yang menyatakan:
>
> "Jadi kita kalau di pondok setiap bulannya ada rapot setorannya jadi di sekolah hanya tinggal menerima datanya nanti dikumpulkan sesuai kelasnya."
>
> Maka menurut peneliti, pernyataan ini menekankan adanya keunikan dan kekhasan metode tahfidz yang digunakan oleh madrasah dan juga menjelaskan sistem pelaporan dan kerja sama antara madrasah dan pondok. Hal ini menunjukkan adanya bentuk inovasi dan efisiensi dalam

mendukung proses pembelajaran tahfidz, yang bukan hanya membedakan MTs MQ dari madrasah lain, tetapi juga menjadi nilai tambah dan daya tarik lembaga di mata masyarakat. Inovasi ini berperan langsung dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan daya saing madrasah.

b. Integrasi Program Tahfidz antara Madrasah dan Pondok

Pengelolaan program tahfidz tidak dilakukan secara parsial, tetapi terintegrasi secara menyeluruh antara madrasah dan asrama/pondok pesantren. Guru tahfidz memiliki peran ganda di dua ranah tersebut, sehingga pembelajaran berlangsung secara berkesinambungan selama 24 jam. Model ini memungkinkan terbentuknya lingkungan belajar Qur'ani yang holistik, di mana nilai-nilai Al-Qur'an tertanam baik dalam aktivitas formal maupun kehidupan keseharian santri. Hal ini menjadi bentuk keunggulan institusi yang tidak mudah ditiru oleh lembaga lain.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala madrasah yang menyampaikan bahwa:

> "Kalau ditanya kenapa madrasah ini diminati, ya banyak faktornya. Tapi yang paling dominan ya karena tahfidz Al-Qur'an. Orang tua banyak yang memilih madrasah ini karena yakin anaknya akan dibimbing langsung oleh guru-guru tahfidz yang bukan hanya hafal, tapi istiqamah dan terbina. Dan lagi, kita ini Madrasatul Qur'an yang juga memperhatikan ilmu umum. Jadi Qur'annya dapat, sains-nya juga tidak ditinggal. Beda dengan Hamalatul Qur'an, misalnya, mereka fokus di tahfidz, tapi sisi akademiknya belum tentu seimbang. Kita coba seimbangkan dua-duanya."
>
> Hal Ini diperkuat oleh waka kurikulum yang menyatakan:
>
> "karena kita al-Qur'an yang di MTs itu nyambung dengan yang di asrama, begitu pula sebaliknya jadi saling bekerjasama kalau di sekolah dapat 10 juz maka di asrama penambahannya juz 11."
>
> Hasil wawancara juga di perkuat oleh salah satu pembina asrama yang menyatakan bahwa:
>
> "Di pondok, santri mendapatkan bimbingan setiap hari, baik pagi maupun malam. Kami bekerja sama dengan guru tahfidz di sekolah agar capaian hafalan anak-anak dapat dipantau bersama. Misalnya, jika di madrasah siswa sudah sampai juz 9, maka kami lanjutkan dari juz 10 di asrama."

Maka menurut peneliti, pernyataan ini menunjukkan model integrasi yang utuh antara madrasah dan asrama (pondok), di mana proses pendidikan berlangsung tidak hanya dalam jam formal, tetapi juga menyatu dengan kehidupan santri sehari-hari. Model ini mendukung keberlangsungan pembelajaran tahfidz secara menyeluruh dan menjadi keunggulan strategis yang tidak dimiliki oleh lembaga lain yang hanya bersifat non-muqim.

c. Identitas Lembaga Berbasis Al-Qur'an

MTs Madrasatul Qur'an memiliki keunggulan yang khas sebagai lembaga pendidikan dengan identitas Qur'ani yang kuat. Program tahfidz menjadi jantung dari seluruh aktivitas pendidikan, sehingga guru tahfidz tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai simbol institusional yang mencerminkan visi madrasah. Kepala madrasah menyampaikan bahwa seluruh madrasah memiliki kelebihan masing-masing, dan keunggulan MTs MQ adalah Al-Qur'an itu sendiri. Identitas inilah yang menjadikan MTs MQ tampil unggul dalam kompetisi antar lembaga pendidikan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala madrasah yang menyampaikan bahwa:

> "Kita ini Madrasatul Qur'an, artinya Al-Qur'an yang dimadrasahkan dan madrasah dalam suasana Al-Qur'an. Identitas kita itu ya Qur'an. Jadi sudah pasti guru tahfidz dilibatkan dalam semua lini, karena tanpa mereka tidak mungkin kami disebut Madrasatul Qur'an."

Maka menurut peneliti, Pernyataan ini merupakan fondasi dari seluruh keunikan MTs MQ, yang menjadikan Al-Qur'an sebagai inti identitas kelembagaan. Program tahfidz bukan sekadar bagian dari kurikulum, tetapi menjadi jiwa dari madrasah tersebut. Guru tahfidz berperan membangun citra Qur'ani yang khas, dan ini berdampak langsung pada brand dan daya tarik MTs MQ sebagai madrasah unggulan.

d. Kepercayaan Masyarakat sebagai Indikator Keberhasilan

Daya saing madrasah juga tercermin dari meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap program tahfidz yang dijalankan. Wali

santri menyatakan bahwa mereka memilih madrasah ini karena program tahfidz yang terstruktur dan kualitas guru tahfidz yang konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan SDM program tahfidz turut membangun reputasi madrasah sebagai lembaga pendidikan yang dapat diandalkan, baik dalam aspek keilmuan maupun pembentukan akhlak.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala madrasah yang menyampaikan bahwa:

> "Kalau ditanya kenapa madrasah ini diminati, ya banyak faktornya. Tapi yang paling dominan ya karena tahfidz Al-Qur'an. Orang tua banyak yang memilih madrasah ini karena yakin anaknya akan dibimbing langsung oleh guru-guru tahfidz yang bukan hanya hafal, tapi istiqamah dan terbina. Dan lagi, kita ini Madrasatul Qur'an yang juga memperhatikan ilmu umum. Jadi Qur'annya dapat, sains-nya juga tidak ditinggal. Beda dengan Hamalatul Qur'an, misalnya, mereka fokus di tahfidz, tapi sisi akademiknya belum tentu seimbang. Kita coba seimbangkan dua-duanya."
>
> Hal ini di perkuat oleh wali santri yang menyampaikan bahwa :
>
> "Saya memilih MTs Madrasatul Qur'an karena program tahfidznya bagus. Anak saya saya harap bisa hafal Qur'an dan lebih terjaga akhlaknya."

Maka menurut observasi yang peneliti lakukan, Kepercayaan masyarakat terhadap MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang merupakan salah satu indikator keberhasilan manajemen pengembangan SDM program tahfidz. Hal ini tidak hanya tercermin dari pernyataan kepala madrasah yang menyebutkan bahwa banyak wali santri memilih lembaga ini karena program tahfidz yang kuat dan pembinaan yang berkelanjutan, tetapi juga diperkuat oleh data dokumentasi di lapangan.

Dalam temuan penelitian, terdapat brosur penerimaan peserta didik baru yang secara eksplisit di tampilkan di medsos yang di miliki MTs MQ.



Gambar 4.12 : Brosur PPDB

Menurut observasi yang di lakukan peneliti bahwa MTs madrasatul qur'an menonjolkan program tahfidz sebagai salah satu program unggulan madrasah. Dalam medsos tersebut, disampaikan berbagai keunggulan MTs Madrasatul Qur'an, seperti sistem asrama penuh (muqim), metode pembelajaran tahfidz yang khas, serta intensitas bimbingan Qur'ani oleh guru-guru yang profesional. Strategi branding ini secara tidak langsung membangun kepercayaan dan persepsi positif masyarakat terhadap kualitas lembaga.

Tidak hanya itu, dokumentasi kunjungan studi banding dari madrasah lain juga ditemukan dalam arsip madrasah. Kunjungan ini menunjukkan bahwa MTs Madrasatul Qur'an telah menjadi rujukan dalam pelaksanaan program tahfidz, terutama dalam hal sistem pengelolaan SDM dan metode pembelajaran yang diterapkan. Fakta ini menegaskan adanya pengakuan eksternal terhadap keberhasilan manajemen pendidikan tahfidz yang dijalankan oleh madrasah.



Gambar 4.13 : Aktifitas Studi Banding

Dengan demikian, meningkatnya jumlah pendaftar baru setiap tahun, serta perhatian dari madrasah lain dalam bentuk studi banding, merupakan indikator konkret bahwa pengelolaan SDM tahfidz yang baik telah memberikan kontribusi langsung terhadap penguatan daya saing lembaga. Kepercayaan masyarakat tidak hadir begitu saja, tetapi merupakan hasil dari sistem pengembangan SDM yang konsisten, terarah, dan didukung oleh komitmen tinggi dari para pengelola pendidikan di MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang.

B. Analisis Data

1. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Tahfidz Al-Qur'an Di Mts Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang

Perencanaan SDM tahfidz yang dilaksanakan meliputi berbagai kegiatan seperti musyawarah tahunan, koordinasi dengan pondok, dan penempatan guru berdasarkan integritas serta kemampuan hafalan Al-Qur'an.

Perihal tersbut sejalan dengan Rivai (2020) yang menegaskan bahwa perencanaan SDM merupakan suatu proses strategis yang mencakup penentuan kualitas dan kuantitas tenaga kerja, serta bagaimana keberadaan SDM tersebut dapat berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Proses ini juga melibatkan penataan mekanisme rekrutmen, retensi, dan pengembangan yang komprehensif dan terstruktur.Prinsip ini tampak diimplementasikan secara nyata oleh pihak sekolah melalui beberapa kegiatan utama.

a. Rapat Koordinasi Perencanaan

Pelaksanaan perencanaan pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidz melalui rapat koordinasi internal ini bersifat rutin dan terstruktur. Rapat ini dilakukan setiap menjelang tahun ajaran baru dan melibatkan seluruh unsur pimpinan madrasah, seperti kepala madrasah, wakil kepala madrasah, koordinator program tahfidz, serta para guru senior. Pelaksanaan rapat koordinasi perencanaan seperti yang dilakukan MTs Madrasatul Qur'an ini selaras dengan pendapat Darma Sabri et al. (2024) yang menyatakan bahwa perencanaan SDM merupakan langkah

awal yang sangat vital dalam memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan lembaga, dan harus dilakukan melalui identifikasi jumlah tenaga kerja, analisis kompetensi, serta penetapan kualifikasi berdasarkan program strategis lembaga.

Selain itu, Mathis & Jackson (2011) menegaskan bahwa manajemen SDM melibatkan proses perencanaan yang terstruktur guna memastikan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi. Perencanaan ini menjadi penting ketika lembaga memiliki program unggulan seperti tahfidz, yang membutuhkan guru dengan kemampuan khusus dan pendekatan spiritual yang kuat.

Di MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang juga melaksanakan Rapat koordinasi yang sedemikian dalam kerjanya masing-masing unit menyampaikan hasil evaluasi pelaksanaan program sebelumnya, termasuk kebutuhan tenaga pengajar, kekurangan tenaga tahfidz, dan target hafalan yang belum tercapai. Selanjutnya, keputusan dalam rapat tersebut digunakan sebagai dasar untuk rekrutmen guru baru.

Peneliti menyimpulkan pelaksanaan perencanaan pengembangan SDM program tahfidz di MTs Madrasatul Qur'an dilakukan melalui rapat koordinasi internal yang rutin dan melibatkan seluruh unsur pimpinan merupakan langkah awal strategis dalam menjamin ketersediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan lembaga.

b. Rekrutmen Tenaga Pengajar Tahfidz

Proses rekrutmen tenaga pengajar tahfidz di MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan kebutuhan riil di lapangan dan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh pihak madrasah. Rekrutmen ini biasanya dilakukan setelah melalui rapat koordinasi yang menghasilkan keputusan adanya kebutuhan tambahan tenaga pengajar tahfidz, baik karena peningkatan jumlah siswa, rotasi tugas, maupun target hafalan yang lebih tinggi. Pelaksanaan rekrutmen tenaga pengajar tahfidz ini sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Darma Sabri et al (2024). bahwa proses rekrutmen

dalam lembaga pendidikan harus dilakukan secara objektif, transparan, dan adil, dengan menilai empat aspek kompetensi utama: pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

Hal ini juga yang dilakukan oleh MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang yaitu mekanisme rekrutmen dilakukan itu melalui tahapan seleksi berkas, uji hafalan langsung (tahsin dan tahfidz), serta wawancara yang mendalam. Pihak madrasah juga lebih mengutamakan calon yang memiliki latar belakang alumni pesantren MQ sendiri atau pernah mengikuti program tahfidz intensif.

peneliti menyimpulkan rekrutmen yang di laksanakan di MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang ini bersifat terbuka, tetapi tetap selektif dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik program tahfidz, seperti metode muroja'ah, serta kemampuan mendampingi santri di asrama.

c. Standar Kualifikasi Guru Tahfidz

MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang menetapkan standar kualifikasi khusus bagi tenaga pengajar tahfidz yang akan direkrut atau dipertahankan dalam program. Standar ini mencakup aspek keilmuan, spiritualitas, kepribadian, dan kemampuan pedagogik. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah dan koordinator tahfidz, guru tahfidz wajib memiliki hafalan 30 juz dengan bacaan yang mutqin dan tajwid yang benar. Selain itu, calon guru juga harus mampu membimbing santri secara psikologis dan spiritual, serta terbiasa dengan metode tahfidz seperti talaqqi, tikrar, dan muroja'ah.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013**)**, yang menyatakan kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja merupakan bagian penting dari proses manajemen SDM, karena berkaitan langsung dengan efektivitas dan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pemenuhan standar guru tahfidz tidak boleh hanya berorientasi administratif, tetapi juga menyangkut misi pendidikan jangka panjang.

Peneliti menyimpulkan bahwa MTs Madrasatul Qur'an menetapkan standar kualifikasi guru tahfidz yang mencakup hafalan 30 juz, bacaan yang benar, kemampuan pedagogik, serta keteladanan spiritual dan psikologis. Standar kualifikasi tenaga kerja berperan penting dalam mendukung produktivitas dan misi jangka panjang lembaga pendidikan. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan efektivitas program tahfidz secara menyeluruh

d. Penempatan Guru Berdasarkan Kebutuhan

Dalam manajemen sumber daya manusia, penempatan tenaga kerja merupakan tahap penting yang menentukan efektivitas kerja individu maupun lembaga. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja harus dilakukan dengan prinsip *the right man on the right place*, yaitu menempatkan seseorang sesuai dengan kompetensi, keahlian, dan karakteristik pribadinya. Penempatan yang tepat akan memaksimalkan produktivitas, mengurangi konflik kerja, dan meningkatkan motivasi karyawan.

Sejalan dengan itu, Arifin (2013) menegaskan bahwa salah satu tujuan manajemen SDM adalah menempatkan tenaga kerja pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan lembaga. Dalam konteks pendidikan, ini berarti guru tidak hanya diletakkan berdasarkan ketersediaan posisi, tetapi juga memperhatikan kecocokan antara kompetensi guru, karakter peserta didik, dan tuntutan kurikulum atau program khusus, seperti program tahfidz.

Di MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang, penempatan guru tahfidz dilakukan secara terencana dengan mempertimbangkan jumlah santri, tingkat hafalan, metode pengajaran yang digunakan, serta kecocokan karakter guru dengan santri. Kepala madrasah menyampaikan bahwa penempatan guru tidak dilakukan secara acak, melainkan berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan masukan dari koordinator tahfidz serta wali asrama.

peneliti menyimpulkan bahwa penempatan guru tahfidz di MTs Madrasatul Qur'an tidak hanya mencerminkan prinsip efisiensi organisasi, tetapi juga mencerminkan komitmen madrasah dalam memastikan pembelajaran tahfidz berlangsung optimal dan sesuai kebutuhan peserta didik.

Berdasarkan pengamatan terhadap dokumen perencanaan program tahfidz seperti rapat, program kerja tahunan, dan laporan koordinasi, ditemukan bahwa perencanaan pengembangan SDM di MTs Madrasatul Qur'an disusun secara terstruktur dan berbasis evaluasi kebutuhan. Informasi ini diperoleh melalui telaah dokumen serta keterangan dari kepala madrasah dan koordinator tahfidz yang menjelaskan proses penyusunan dan pelaksanaan program.

2. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Tahfidz Al-Qur'an Di Mts Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang

Pelaksanaan pengembangan SDM dalam pendidikan Islam tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga pembinaan karakter dan spiritualitas.

Di MTs Madrasatul Qur'an, pelaksanaan pengembangan SDM diwujudkan melalui berbagai hal seperti pelatihan/ workshop, pembinaan rutin antar guru setiap Kamis, pengajian bersama pengasuh pondok, serta supervisi kepala madrasah. Guru diberikan ruang untuk menggunakan metode seperti fasohah, musyafahah, dan tahsin, sesuai dengan kemampuan dan kenyamanan siswa. Pendekatan fleksibel ini mencerminkan prinsip bahwa keberhasilan program tahfidz tidak hanya diukur dari target jumlah hafalan, tetapi juga dari kenyamanan psikologis dan adab terhadap Al-Qur'an. Hal ini sejalan dengan pandangan Mulyasa (2013) menegaskan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat tergantung pada profesionalisme pendidik dan partisipasi masyarakat, karena keduanya membentuk reputasi dan kredibilitas institusi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Uno (2008) bahwa keberhasilan kerja guru sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara motivasi intrinsik

dan ekstrinsik. Sementara menurut Hasibuan (2003), pengelolaan hubungan kerja yang harmonis akan memperkuat produktivitas tenaga pendidik, yang terlihat dari sinergi guru tahfidz dan pembina asrama dalam kegiatan belajar.

Prinsip ini di jalankan di MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang dengan demikian pelaksanaan pengembangan SDM ini bersifat kolaboratif, kontekstual, dan terintegrasi dengan budaya pondok.

a. Pelatihan dan Pembinaan Guru Tahfidz

Pelatihan dan pembinaan merupakan bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Menurut Werther dan Davis (1996) dalam jurnal Fauzi et al. (2021)**,** pengembangan SDM adalah proses jangka panjang yang melibatkan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja guna meningkatkan kapasitas individu dan efektivitas organisasi. Dalam konteks pendidikan, pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat profesionalisme dan komitmen kerja.

Sementara itu, Mangkunegara (2017) menekankan bahwa pengembangan kompetensi guru harus berbasis pada kebutuhan nyata, berorientasi pada visi lembaga, dilakukan secara berkelanjutan, dan disertai evaluasi terhadap hasilnya. Kegiatan pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan membangun karakter guru sebagai teladan peserta didik, terutama dalam program yang berbasis nilai-nilai spiritual seperti tahfidz.

Di MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang secara rutin melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembinaan guru tahfidz, baik dalam bentuk formal maupun informal. Kegiatan tersebut meliputi pelatihan metode mengajar tahfidz, pelatihan bacaan tahsin, serta pembinaan keagamaan dan spiritualitas guru. Pembinaan biasanya dilakukan langsung oleh pihak pesantren atau pengasuh madrasah dalam bentuk halaqah rutin, pengajian bulanan, dan pembinaan akhlak.

Peneliti menemukan bahwa MTs Madrasatul Qur'an melaksanakan pelatihan dan pembinaan guru tahfidz secara rutin dan

terstruktur untuk menjaga kualitas dan semangat kerja tenaga pengajar.. Peneliti mempelajari bahwa pembinaan yang diterapkan di madrasah tidak hanya meningkatkan kemampuan mengajar, tetapi juga memperkuat spiritualitas dan kepribadian guru, yang sangat penting dalam pendidikan tahfidz yang berorientasi pada pembentukan karakter Qur'ani.

b. Evaluasi dan Supervisi Kinerja Guru

Evaluasi dan supervisi merupakan bagian dari siklus manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk memantau dan meningkatkan kinerja tenaga kerja. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa evaluasi kinerja merupakan proses sistematis untuk menilai sejauh mana individu berkontribusi terhadap tujuan organisasi, dengan menggunakan instrumen dan indikator yang terukur. Hasil evaluasi ini menjadi dasar untuk pemberian umpan balik, pelatihan lanjutan, promosi, maupun rotasi tugas.

Sementara itu, Mulyasa (2021) menekankan bahwa dalam dunia pendidikan, supervisi akademik memiliki fungsi penting untuk membina dan meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan. Supervisi yang efektif bukan bersifat kontrol semata, tetapi juga pembinaan profesional yang melibatkan dialog, observasi kelas, dan refleksi terhadap proses pembelajaran.

Di MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang melaksanakan evaluasi dan supervisi kinerja guru tahfidz secara berkala, baik oleh kepala madrasah, wakil kepala, maupun koordinator tahfidz. Evaluasi dilakukan dengan melihat beberapa aspek, di antaranya:

1) Kedisiplinan guru dalam mengajar.
2) Kemajuan hafalan siswa.
3) Kualitas interaksi guru dengan santri.
4) Pelaksanaan metode tahfidz

Evaluasi ini didukung oleh catatan harian dan laporan perkembangan hafalan santri yang dikumpulkan oleh guru.

Peneliti menyimpulkan bahwa evaluasi dan supervisi kinerja guru tahfidz di MTs Madrasatul Qur'an dilakukan secara berkala dan

menyeluruh, mencakup aspek kedisiplinan, capaian santri, dan metode pembelajaran. Peneliti mempelajari bahwa pendekatan evaluatif yang digunakan madrasah bersifat membina, bukan menghukum, sehingga menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung peningkatan kualitas pengajaran tahfidz secara berkelanjutan.

c. Koordinasi antara Madrasah dan Asrama

Koordinasi antar unit kerja merupakan komponen penting dalam manajemen lembaga pendidikan, terutama ketika program yang dijalankan bersifat terpadu. Siagian (2008) menyatakan bahwa koordinasi adalah usaha menyelaraskan kegiatan berbagai pihak agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan berbasis pesantren, koordinasi antara madrasah dan asrama menjadi sangat krusial karena pembinaan peserta didik tidak hanya berlangsung di ruang kelas, tetapi juga di lingkungan tempat tinggal.

Di MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang memiliki pola koordinasi yang erat dan rutin antara pihak madrasah dan asrama dalam pelaksanaan program tahfidz. Koordinasi dilakukan melalui rapat bulanan, laporan perkembangan hafalan, serta komunikasi harian antara guru tahfidz di madrasah dan ustadz/ustadzah di asrama. Koordinator tahfidz menjelaskan bahwa setiap santri memiliki catatan hafalan yang diperbarui secara berkala, baik di kelas maupun di asrama. Data tersebut dibagikan antar pihak agar pembinaan dapat dilakukan secara berkelanjutan. Jika ditemukan kendala seperti penurunan motivasi atau stagnasi hafalan, pihak asrama akan segera berkoordinasi dengan guru di madrasah untuk mencari solusi bersama.

Peneliti menyimpulkan bahwa kegiatan tahfidz tidak dibatasi oleh ruang kelas saja. Di asrama, santri tetap melakukan muroja'ah malam hari dengan pendampingan pembina. Dengan koordinasi yang baik, metode dan target capaian hafalan antara madrasah dan asrama dapat disesuaikan, sehingga santri tidak mengalami tumpang tindih atau kebingungan dalam menyetorkan hafalannya. Oleh karena itu sinergi yang terbangun antara

dua lingkungan pendidikan ini menjadi kekuatan utama dalam menjaga ritme dan kualitas hafalan Al-Qur'an santri secara utuh, baik secara akademik maupun spiritual.

d. Penguatan Motivasi dan Komitmen SDM

Motivasi dan komitmen kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas sumber daya manusia dalam organisasi. Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berprestasi sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih semangat dalam mengajar, membimbing, dan menciptakan suasana belajar yang efektif.

Hal ini sesuai dengan Rivai (2020) yang menekankan bahwa komitmen SDM adalah kesediaan individu untuk terlibat secara aktif, loyal, dan penuh tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen tidak hanya tercermin dalam disiplin kerja, tetapi juga dalam ketulusan menjalankan peran sebagai pendidik dan pembina karakter peserta didik, terlebih dalam program keagamaan seperti tahfidz.

Di MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang memberikan perhatian khusus terhadap penguatan motivasi dan komitmen guru tahfidz. Upaya tersebut dilakukan melalui pendekatan personal, pembinaan spiritual, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Kepala madrasah dan pimpinan yayasan secara aktif memberikan apresiasi kepada guru tahfidz yang menunjukkan dedikasi tinggi, seperti melalui pujian terbuka, pemberian kepercayaan lebih dalam mengelola program, atau penugasan khusus yang memberi ruang berkembang. Selain itu, madrasah juga menyelenggarakan kegiatan-kegiatan keagamaan seperti dzikir bersama, pengajian rutin, dan halaqah Qur'an sebagai bagian dari pembinaan ruhiyah guru.

Peneliti mnyimpulkan bahwa suasana kekeluargaan yang diciptakan madrasah turut memperkuat ikatan emosional guru terhadap

lembaga. Guru tahfidz merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan didorong untuk terus berkembang. Semua ini berkontribusi pada munculnya komitmen jangka panjang dalam mengabdi di madrasah, meskipun secara materi tidak selalu menjanjikan.

Berdasarkan observasi peneliti, pelaksanaan program pengembangan SDM diamati melalui dokumen pelaporan kegiatan seperti, buku evaluasi hafalan, serta foto kegiatan tahfidz. Peneliti tidak hadir secara langsung, namun informasi mengenai aktivitas tahfidz diperoleh melalui wawancara dengan pembina dan koordinator, yang menjelaskan bahwa kegiatan pembinaan dilakukan secara rutin dan sistematis.

3. Kontribusi Manajemen Pengembangan SDM Program Tahfidz Terhadap Peningkatan Daya Saing Madrasah Di Mts Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang

Kontribusi pengembangan SDM tahfidz terhadap daya saing madrasah mencakup beberapa aspek, di antaranya inovasi metode pembelajaran, penguatan identitas lembaga berbasis Al-Qur'an, serta meningkatnya kepercayaan masyarakat. Menurut Porter (1990), daya saing lembaga ditentukan oleh keunikan produk atau layanan yang tidak dimiliki oleh pesaing. Dalam pendidikan Islam, hal ini diterjemahkan sebagai identitas unik yang dimiliki madrasah, termasuk kualitas pengajar dan sistem pembelajaran tahfidz yang khas.

Hal ini di perkuat oleh Mulyasa (2013) yang menegaskan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat tergantung pada profesionalisme pendidik dan partisipasi masyarakat, karena keduanya membentuk reputasi dan kredibilitas institusi.

Hal ini juga sejalan dengan gagasan Suharsaputra (2010) tentang pentingnya evaluasi manajemen pendidikan sebagai alat ukur keunggulan program. Mulyasa (2004) menegaskan bahwa guru yang dikembangkan melalui pelatihan berkelanjutan dan penghargaan profesional akan memiliki kinerja tinggi dan berdampak pada citra lembaga. Temuan ini terlihat dari meningkatnya animo masyarakat terhadap MTs Madrasatul Qur'an.

Adapun hal tersebut sudah lama di implementasikan oleh madrasah dengan analisis sebagai berikut

a. Inovasi Metode Pembelajaran Tahfidz

Inovasi dalam pembelajaran merupakan bagian penting dari strategi peningkatan mutu pendidikan. Rivai (2020) menyebutkan bahwa manajemen SDM yang efektif akan mendorong terciptanya perubahan dan pembaruan, termasuk dalam metode pembelajaran, guna menjawab kebutuhan dan tantangan yang terus berkembang. Inovasi tidak hanya terkait teknologi, tetapi juga pendekatan, teknik, serta strategi pengajaran yang relevan dan kontekstual.

Dalam konteks pendidikan Al-Qur'an, menurut Mulyasa (2021)**,** pembaruan metode sangat penting untuk meningkatkan minat belajar, efektivitas hafalan, dan kedekatan emosional antara guru dan peserta didik. Inovasi pembelajaran bertujuan agar proses menghafal tidak monoton, tetapi menjadi aktivitas yang hidup dan menyenangkan, serta sesuai dengan perkembangan psikologis peserta didik.

Di MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang telah melakukan berbagai inovasi dalam metode pembelajaran tahfidz sebagai bagian dari hasil pengembangan SDM tahfidz. Guru-guru tahfidz di madrasah ini tidak hanya mengandalkan metode tradisional seperti *fasohah dan tahsin* , tetapi juga mengintegrasikan pendekatan *visual*, *emosional*, dan *target time-based* untuk mendorong capaian hafalan yang optimal. Salah satu bentuk inovasi adalah penggunaan jadwal hafalan berbasis *target harian*, *tabel capaian*. Selain itu, guru tahfidz juga melibatkan pendekatan individual, di mana mereka menyesuaikan metode setoran hafalan berdasarkan kemampuan dan karakter masing-masing santri. Misalnya, siswa dengan gaya belajar audio akan lebih sering dilatih melalui metode *simaan*, sementara siswa visual dibantu dengan *muroja'ah* terbimbing melalui tulisan dan penandaan ayat.

Peneliti menyimpulkan bahwa di MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang, Inovasi dalam metode pembelajaran tahfidz di MTs

Madrasatul Qur’an merupakan hasil dari pengelolaan SDM yang berkualitas dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, dan melalui inovasi tersebut, madrasah mampu menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan kompetitif, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing madrasah dalam bidang pendidikan tahfidz.

b. Integrasi Program Tahfidz antara Madrasah dan Pondok

Integrasi program dalam lembaga pendidikan berbasis pesantren merupakan bentuk strategi manajerial yang bertujuan menyatukan sistem pembelajaran formal dan nonformal agar selaras dalam visi dan pelaksanaannya. Menurut Rivai (2020), integrasi antarunit kerja atau program merupakan wujud dari manajemen SDM yang kolaboratif, di mana koordinasi dan keselarasan peran menjadi kunci keberhasilan lembaga.

Hal ini di pekuat oleh , Mulyasa (2021) yang menjelaskan bahwa efektivitas pendidikan akan meningkat jika terjadi kesinambungan antara pembelajaran di kelas dengan kehidupan di luar kelas, terutama dalam lembaga berbasis boarding seperti pesantren. Dalam konteks program tahfidz, integrasi antara madrasah sebagai unit formal dan pondok sebagai lembaga pengasuhan harian akan sangat berpengaruh terhadap capaian hafalan, disiplin, serta pembentukan karakter Qur’ani siswa.

Di MTs Madrasatul Qur’an Tebuireng Jombang telah membangun sistem integrasi yang kuat antara program tahfidz di madrasah dan pondok pesantren. Integrasi ini bukan hanya dalam hal materi hafalan, tetapi juga dalam metode, target capaian, dan pembinaan kepribadian siswa. Koordinasi antara guru tahfidz dan pembina asrama dilakukan secara rutin, baik secara formal melalui rapat bulanan maupun secara informal melalui komunikasi harian. Setiap siswa memiliki catatan capaian hafalan yang dibagikan antara guru dan pembina pondok. Guru tahfidz mengajarkan hafalan di kelas, sementara pembina asrama memperkuat dengan kegiatan muroja’ah dan setoran malam hari.

Peneliti menyimpulkan bahwa di MTs Madrasatul Qur'an keduanya saling melengkapi madrasah fokus pada pembelajaran dan evaluasi akademik, sedangkan pondok lebih kepada pendampingan spiritual dan disiplin harian.

c. Identitas Lembaga Berbasis Al-Qur'an

Identitas lembaga pendidikan merupakan cerminan dari visi, misi, dan nilai-nilai utama yang dianut dan ditampilkan oleh lembaga tersebut. Menurut Rivai (2020**)**, lembaga yang memiliki diferensiasi atau ciri khas yang kuat akan memiliki posisi yang lebih kompetitif dalam dunia pendidikan, khususnya ketika identitas tersebut dibangun secara konsisten dan terinternalisasi dalam seluruh aktivitas kelembagaan.

Dalam konteks lembaga Islam, Mulyasa (2021) menegaskan bahwa pendidikan berbasis nilai-nilai Al-Qur'an tidak hanya menjadi keunggulan program, tetapi juga menjadi pondasi identitas kelembagaan. Ketika lembaga menampilkan wajah pendidikan Qur'ani secara menyeluruh baik dalam sistem pengajaran, pembinaan karakter, hingga tata kelola kelembagaan maka akan muncul kepercayaan publik yang tinggi serta pencitraan positif yang berkelanjutan.

Di MTs Madrasatul Qur'an secara konsisten membangun identitas sebagai lembaga berbasis Al-Qur'an, baik dari sisi program, budaya madrasah, maupun pengelolaan SDM. Program tahfidz menjadi ikon utama yang membedakan madrasah ini dari lembaga lain di sekitarnya. Identitas ini tidak hanya ditampilkan melalui program hafalan, tetapi juga melalui sikap guru, pembiasaan harian siswa, dan simbol-simbol visual madrasah seperti slogan, spanduk, dan brosur PPDB yang menonjolkan kekuatan tahfidz. Guru tahfidz yang direkrut juga dipastikan memiliki karakter Qur'ani, sehingga nilai-nilai Al-Qur'an tidak hanya diajarkan, tetapi juga dicontohkan. Pembiasaan seperti tadarus pagi, shalat berjamaah, muroja'ah bersama, serta adab terhadap Al-Qur'an menjadi bagian tak terpisahkan dari kegiatan harian siswa.

Peneliti menyimpulkan bahwa seluruh elemen madrasah dari kepala sekolah, guru, staf, hingga siswa memiliki pemahaman yang sama bahwa identitas madrasah adalah *madrasah penghafal Qur'an*. Hal ini juga diakui masyarakat luar, terbukti dari meningkatnya minat masyarakat dalam menyekolahkan anak ke MTs MQ, serta seringnya madrasah ini dijadikan tempat studi banding oleh madrasah lain. Peneliti mencatat bahwa pengelolaan SDM tahfidz yang konsisten telah memperkuat citra madrasah sebagai lembaga unggulan dalam pendidikan Qur'ani.

d. Kepercayaan Masyarakat sebagai Indikator Keberhasilan

Kepercayaan masyarakat terhadap sebuah lembaga pendidikan merupakan indikator keberhasilan yang sangat penting. Menurut Rivai (2020**)**, kepercayaan publik tidak muncul secara instan, melainkan merupakan hasil akumulasi dari kinerja yang baik, pelayanan yang konsisten, dan pencitraan yang positif dalam jangka panjang. Kepercayaan ini menjadi modal sosial bagi lembaga untuk bertahan, berkembang, dan bersaing dengan lembaga lain.

Hal ini diperkuat oleh Mulyasa (2021) menegaskan bahwa kepercayaan masyarakat merupakan cerminan dari kepuasan terhadap mutu layanan pendidikan, keberhasilan lulusan, serta nilai-nilai yang ditanamkan oleh lembaga. Lembaga yang berhasil membangun reputasi melalui keunggulan program dan karakteristik yang konsisten akan lebih mudah menarik peserta didik baru, membangun kerja sama, dan memperoleh dukungan dari berbagai pihak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa MTs Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang telah berhasil memperoleh kepercayaan yang tinggi dari masyarakat, terutama karena keberhasilan program tahfidz yang dikelola dengan baik. Hal ini terlihat dari peningkatan jumlah pendaftar setiap tahun, termasuk dari luar daerah, serta banyaknya permintaan studi banding dari madrasah lain. Kepercayaan masyarakat ini tumbuh karena madrasah dinilai mampu melahirkan santri yang tidak hanya hafal Al-Qur'an, tetapi juga memiliki akhlak yang baik dan kesiapan akademik.

Wali murid dalam wawancara menyampaikan bahwa madrasah ini menjadi rujukan utama karena komitmen dan sistem pengelolaan tahfidz yang terukur dan disiplin. Bahkan, beberapa alumni MTs MQ diterima di pesantren dan lembaga pendidikan unggulan tingkat selanjutnya, yang turut memperkuat citra madrasah di mata masyarakat.

Peneliti menyimpulkan bahwa publikasi kegiatan madrasah melalui media sosial, dan dokumentasi prestasi turut menjadi sarana penting dalam membangun kepercayaan. Transparansi dan komunikasi yang baik dengan wali murid juga memperkuat relasi emosional dan kepercayaan terhadap lembaga.

Berdasarkan observasi peneliti secara keseluruhan data kontribusi pengembangan SDM terhadap daya saing madrasah diperoleh dari dokumentasi statistik pendaftar, piagam prestasi santri, dan laporan kegiatan studi banding dari lembaga luar. Peneliti tidak melakukan observasi langsung, namun mendapatkan informasi ini melalui telaah data dan wawancara dengan pihak madrasah. Bukti dokumenter tersebut menunjukkan peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah dan meningkatnya daya saing secara institusional.