

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Guru

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Guru

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁵

Menurut Nawawi mengatakan ada tiga pengertian Sumber Daya Manusia, pertama sumber daya manusia ialah manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Kedua, sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Ketiga, sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹⁶

Pada dasarnya, sumber daya manusia berarti orang-orang yang melakukan tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan terbatas pada pegawai atau sebutan pegawai, oleh karena itu

¹⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

¹⁶ Amiruddin Indris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2016).

yang dimaksud dengan personil lembaga pendidikan meliputi unsur guru dan tenaga kependidikan.¹⁷

Menurut Lijan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompetensi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.”¹⁸

Menurut Flippo dalam Marwansyah mendefinisikan *manajemen personalia* (*peronel management*) sebagai “prose perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai.”¹⁹

Menurut A.F. Stoner dalam Lijan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-

¹⁷ M. Ihsan Dacholfany, “Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islam Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi,” *At-Tajdid*, Vol. 1., No. 1 (2017).

¹⁸ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

¹⁹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2021).

orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.²⁰

Adapun kalau dilihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.²¹

Sumber daya manusia dalam pendidikan mencakup tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik, yaitu guru, bertugas melaksanakan proses pembelajaran serta kegiatan mendidik, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan memberikan layanan pendidikan. Sementara itu, tenaga kependidikan meliputi pengelola satuan pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan tenaga pendukung lainnya yang berperan dalam menunjang penyelenggaraan pendidikan agar berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut Gary Dessler dalam Kurniawati, *“human resource management is the plocies and practies involved in carrying out the people or human resource aspects of a management position, including*

²⁰ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

²¹ Apriyanti Widiensyah, “Peranan Sumber Daya Pendidikan Sebagai Faktor Penentu Dalam Manajemen Sistem Pendidikan,” *Jurnal Cakrawala* Vol 188, no. 2 (2018).

recruiting, training, rewarding, and appraising.” (Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan cara-cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian).²²

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya guru merupakan proses pengelolaan tenaga pendidik yang meliputi perencanaan, rekrutmen, penempatan, pengembangan, evaluasi, dan pemberdayaan guru secara berkelanjutan agar mampu melaksanakan tugasnya secara profesional sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Melalui pengelolaan yang sistematis, manajemen sumber daya guru berperan penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan kualitas lembaga pendidikan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Guru

Manajemen sumber daya guru merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi manajemen dalam pengelolaan tenaga pendidik. Fungsi-fungsi tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa guru memiliki kompetensi, motivasi, dan kinerja yang optimal dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Secara umum,

²² Dhoni Kurniawati, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern,” *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* Vol 11, no. 2 (2018).

manajemen sumber daya guru mencakup tujuh area fungsional sebagai berikut:²³

a. Perencanaan Guru

Perencanaan sumber daya guru merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan guru berdasarkan jumlah peserta didik, mata pelajaran, kompetensi, dan tujuan lembaga pendidikan. Perencanaan ini juga mencakup strategi memperoleh guru yang sesuai dengan kualifikasi akademik, kompetensi profesional, serta kebutuhan sekolah.

b. Penempatan (*Staffing*) Guru

Staffing guru adalah proses untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki jumlah guru yang memadai dengan kompetensi yang sesuai, ditempatkan pada bidang tugas yang tepat, dan pada waktu yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan ini meliputi analisis kebutuhan guru, perencanaan tenaga pendidik, rekrutmen, seleksi, serta penempatan guru sesuai bidang keahlian (*the right teacher on the right place*).

c. Pengembangan Sumber Daya Guru

Pengembangan sumber daya guru merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya guru yang mencakup pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, pembinaan profesional, penilaian kinerja, serta

²³ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

pengembangan organisasi sekolah. Program pengembangan dirancang untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru agar mampu menjawab tuntutan pendidikan saat ini maupun di masa mendatang.

d. Kompensasi dan Kesejahteraan Guru

Sistem kompensasi dan kesejahteraan guru bertujuan memberikan penghargaan yang adil sesuai dengan kontribusi guru dalam penyelenggaraan pendidikan. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, serta berbagai bentuk kesejahteraan lainnya. Selain itu, penghargaan nonfinansial seperti kesempatan mengikuti pelatihan, promosi jabatan, lingkungan kerja yang kondusif, dan pengakuan atas prestasi juga menjadi bagian penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru.

e. Keselamatan dan Kesehatan Guru

Manajemen sumber daya guru juga mencakup upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman bagi guru. Aspek ini meliputi perlindungan dari risiko kecelakaan kerja, penyediaan fasilitas yang mendukung kesehatan fisik dan mental, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.

f. Hubungan Kerja Guru

Hubungan kerja guru berkaitan dengan pengelolaan hubungan antara guru dengan kepala sekolah, tenaga kependidikan, yayasan, maupun pemerintah. Manajemen hubungan kerja bertujuan menciptakan komunikasi yang harmonis, menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta membangun kerja sama yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Guru

Tujuan manajemen sumber daya guru dalam dunia pendidikan meliputi beberapa aspek sebagai berikut:

1. Tujuan Personal (*personal objective*).

Tujuan personal berkaitan dengan kepentingan individu guru sebagai tenaga pendidik. Bagi setiap guru, bekerja tidak hanya bertujuan untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian dan aktualisasi diri dalam mengamalkan ilmu pengetahuan. Melalui manajemen sumber daya guru yang baik, setiap guru diberikan kesempatan yang adil untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan profesionalisme, serta mencapai tujuan pribadi sesuai dengan potensi yang dimiliki.²⁴

²⁴ Dr. Candra Wijaya, Dr. Rahmat Hidayat, and Dr. Hj. Tien Rafida, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019).

2. Tujuan Fungsional.

Tujuan fungsional berkaitan dengan upaya mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi guru dalam proses pendidikan. Manajemen sumber daya guru berperan dalam melakukan pembinaan, pengawasan, serta menyediakan fasilitas yang diperlukan agar guru mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan profesional. Bentuk implementasinya antara lain memastikan kedisiplinan guru, meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran, serta mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

3. Tujuan Organisasional.

Tujuan organisasional diarahkan pada pencapaian visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan melalui pengelolaan guru yang efektif. Manajemen sumber daya guru bertujuan meningkatkan kinerja, produktivitas, dan profesionalisme guru sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap peningkatan mutu pendidikan serta keberhasilan program-program sekolah.

4. Tujuan Masyarakat.

Tujuan kemasyarakatan berkaitan dengan kontribusi lembaga pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu memberikan manfaat bagi masyarakat. Manajemen sumber daya guru yang efektif akan mendukung terciptanya proses pembelajaran yang

bermutu sehingga menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi akademik, karakter, dan nilai-nilai keagamaan yang baik sebagai bekal dalam kehidupan bermasyarakat²⁵

Manajemen sumber daya guru bertujuan menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas, profesional, dan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan lembaga pendidikan sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Manajemen ini berperan penting dalam memastikan seluruh proses pengelolaan guru, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, hingga evaluasi kinerja, dilaksanakan secara sistematis sesuai dengan tujuan, visi, dan misi sekolah. Pengelolaan sumber daya guru yang baik akan menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dan berintegritas, serta mampu memberikan layanan pembelajaran yang bermutu untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

d. Prosedur Manajemen Sumber Daya Guru

Keberadaan guru sebagai sumber daya utama dalam organisasi sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam merespons perkembangan dan dinamika dunia pendidikan. Oleh karena itu, sekolah perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan guru melalui penerapan manajemen sumber daya guru yang efektif. Pengelolaan tersebut bertujuan untuk memastikan tersedianya guru yang memiliki kompetensi, profesionalisme, dan integritas sesuai dengan

²⁵ Teguh and Nurul, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016).

bidang keahlian, kebutuhan sekolah, serta waktu yang tepat sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Dalam pelaksanaannya, manajemen sumber daya guru mencakup berbagai program dan kegiatan yang saling berkaitan, mulai dari perencanaan kebutuhan guru, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan kompetensi, penilaian kinerja.

1 Perencanaan Sumber Daya Guru

Perencanaan sumber daya guru merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan karena menjadi bagian dari perencanaan strategis sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Perencanaan ini bertujuan untuk memperkirakan kebutuhan guru, baik dari segi jumlah, kompetensi, kualifikasi, maupun profesionalisme, sesuai dengan kebutuhan sekolah dan peserta didik, baik pada masa sekarang maupun masa yang akan datang. Perencanaan yang dilakukan secara sistematis dapat membantu sekolah menghindari kekurangan atau kelebihan jumlah guru serta memastikan tersedianya tenaga pendidik yang sesuai dengan bidang keahlian dan kebutuhan pembelajaran. Dengan demikian, perencanaan sumber daya guru dapat mendukung pelaksanaan pembelajaran yang efektif, meningkatkan mutu layanan

pendidikan, serta membantu sekolah mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan secara optimal.²⁶

Menurut Andrew E. Sikula, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses menentukan kebutuhan tenaga kerja serta mengupayakan pemenuhannya agar terintegrasi dengan perencanaan organisasi. Dalam konteks pendidikan, konsep tersebut dapat diadaptasi sebagai proses penentuan kebutuhan guru berdasarkan kualifikasi, kompetensi, beban kerja, dan kebutuhan sekolah sehingga pengelolaan guru selaras dengan visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan. Dengan demikian, perencanaan sumber daya guru menjadi langkah awal yang sangat penting dalam menjamin tersedianya tenaga pendidik yang profesional, kompeten, dan mampu memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas.²⁷

Tujuan perencanaan ini adalah menentukan kebutuhan jumlah dan kualifikasi guru yang sesuai untuk mengisi setiap posisi di lembaga pendidikan, menjamin ketersediaan tenaga pendidik baik pada masa sekarang maupun masa yang akan datang, menghindari terjadinya ketidaksesuaian penempatan serta tumpang tindih tugas, dan mempermudah koordinasi, integrasi, serta sinkronisasi pelaksanaan tugas sehingga kinerja dan produktivitas guru dapat meningkat. Selain itu, manajemen sumber daya guru bertujuan

²⁶ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015).

²⁷ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

menghindari kekurangan maupun kelebihan tenaga pendidik, menjadi pedoman dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, pembinaan, serta pemberhentian guru, menjadi dasar dalam pelaksanaan mutasi atau rotasi sesuai kebutuhan lembaga, dan menjadi acuan dalam melakukan penilaian kinerja guru sebagai upaya meningkatkan profesionalisme serta mutu pendidikan secara berkelanjutan.²⁸

Menurut Pidarta dalam Winarti, perencanaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan meliputi: (1) peramalan jumlah SDM yang dibutuhkan lembaga pendidikan, (2) jenis keahlian yang dibutuhkan dan berapa banyak SDM yang dibutuhkan untuk masing-masing keahlian, (3) upaya menempatkan SDM pada posisi jabatan yang tepat untuk jangka waktu tertentu secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan lembaga pendidikan.²⁹

Perencanaan sumber daya manusia merupakan sebuah pengembangan dan strategi dalam penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan yang komprehensif untuk memenuhi kebutuhan lembaga pendidikan sehingga sasaran dan tujuan organisasi dapat tercapai.

²⁸ Wijaya, Hidayat, and Rafida, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*.

²⁹ Endah Winarti, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan," *Jurnal Tarbiyatuna* Vol 3, no. 1 (2018).

2 Pengadaan Sumber Daya Guru

Pengadaan sumber daya guru dalam sistem organisasi pendidikan meliputi beberapa aktivitas, yaitu: (a) pelaksanaan rekrutmen atau penarikan calon guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, (b) pelaksanaan seleksi terhadap calon guru berdasarkan jenis mata pelajaran, kompetensi, kualifikasi, dan karakteristik guru yang diperlukan, serta (c) penempatan atau penugasan guru sesuai dengan kompetensi, bidang keahlian, dan kebutuhan sekolah.³⁰

a Rekrutmen

Rekrutmen guru merupakan proses untuk memperoleh calon guru yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, integritas, serta komitmen yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Rekrutmen dilakukan sebagai tindak lanjut dari perencanaan kebutuhan guru dengan tujuan memperoleh tenaga pendidik yang mampu mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah.

Menurut Mathias dan Jakson dalam Yullyanti, rekrutmen merupakan proses menghasilkan sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi untuk bekerja dalam suatu organisasi. Dalam konteks pendidikan, rekrutmen dapat dipahami sebagai proses pencarian dan penarikan calon guru yang memenuhi persyaratan akademik, profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial sesuai dengan

³⁰ Endah Winarti.

kebutuhan sekolah.³¹ Menurut Handoko dalam Kurnia dan Santoso, rekrutmen merupakan pencarian dan pemikatan para calon pekerja (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pekerja.³² Oleh karena itu, rekrutmen guru bertujuan memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas sehingga mampu melaksanakan tugas pendidikan secara profesional.

Rekrutmen merupakan proses menentukan cara dan sumber untuk memperoleh calon tenaga kerja sebanyak mungkin sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan lembaga. Dalam lembaga pendidikan, rekrutmen bertujuan mendapatkan guru yang memiliki kompetensi, kecakapan, dan keahlian sesuai bidangnya. Selain kemampuan profesional, guru juga perlu memiliki karakter dan nilai moral seperti *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah* agar mampu menjalankan tugas pendidikan secara bertanggung jawab dan berkontribusi dalam mencerdaskan peserta didik.

Proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Di bawah ini adalah langkah-langkah yang bisa dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen di antaranya: ³³

³¹ Ellyta Yullyanti, "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi* Vol 16, no. 3 (2009).

³² Ridwan Mawala Kurnia and Meilanny Budiarti Santoso, "Rekrutmen Dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD," *Jurnal Pekerjaan Sosial* Vol 1, no. 2 (2018).

³³ A Winarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Era Digital*, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 8, 2023.

Pelaksanaan rekrutmen guru umumnya diawali dengan analisis kebutuhan guru. Pada tahap ini sekolah mengidentifikasi jumlah guru yang dibutuhkan berdasarkan perkembangan jumlah peserta didik, perubahan kurikulum, pembukaan kelas baru, penggantian guru yang pensiun atau mengundurkan diri, serta kebutuhan pengembangan program sekolah. Hasil analisis tersebut menjadi dasar dalam menentukan formasi jabatan, kualifikasi akademik, pengalaman, serta kompetensi yang harus dimiliki calon guru.³⁴

Tahap berikutnya dalam rekrutmen adalah penyusunan spesifikasi jabatan guru yang mencakup persyaratan akademik, bidang keahlian, kompetensi profesional, pengalaman mengajar, kemampuan menggunakan teknologi pembelajaran, komunikasi, dan karakter yang diharapkan sekolah. Pada sekolah Islam, persyaratan tersebut dapat ditambah dengan kemampuan membaca Al-Qur'an secara tartil, memahami ilmu tajwid, memiliki hafalan Al-Qur'an sesuai ketentuan lembaga, serta berakhlak Islami. Setelah kebutuhan dan persyaratan ditetapkan, sekolah menyebarluaskan informasi lowongan melalui berbagai media, seperti website, media sosial, jaringan yayasan, perguruan tinggi, serta rekomendasi guru atau lembaga pendidikan lainnya agar proses rekrutmen berlangsung

³⁴ M.Pd. Prof. Dr. Rugaiyah, M.Pd. Otong Kusnadi, M.Si. Nani Rahmah, M.Pd. Khairul Anam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan: Peningkatan Profesionalisme Guru Di Era Disrupsi Pendidikan* (sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher), 2022).

terbuka, adil, dan transparan. Selanjutnya, sekolah menerima dan memverifikasi berkas lamaran untuk memastikan pemenuhan seluruh persyaratan, kemudian pelamar yang memenuhi persyaratan administrasi dipanggil untuk mengikuti proses seleksi sesuai ketentuan yang berlaku.

b Seleksi

Seleksi merupakan tahapan lanjutan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Setelah sekolah atau lembaga pendidikan memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi persyaratan awal, langkah berikutnya adalah melakukan proses seleksi untuk menentukan calon guru yang paling sesuai dengan kebutuhan lembaga. Proses seleksi memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen sumber daya guru karena kesalahan dalam memilih tenaga pendidik dapat berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran, kurang optimalnya pencapaian tujuan pendidikan, rendahnya disiplin kerja, lemahnya komitmen, serta menurunnya mutu layanan pendidikan.³⁵

Setelah organisasi mendapatkan calon tenaga kerja dari berbagai sumber, maka langkah berikutnya melakukan seleksi. Ada beberapa definisi seleksi menurut beberapa ahli, di antaranya sebagai berikut:

³⁵ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*.

Menurut Sudiro dalam Pusparani, seleksi merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi. Seleksi lebih dari sekedar pemilihan orang yang terbaik, tetapi juga menyeleksi sekumpulan pengetahuan keahlian dan kemampuan yang sesuai dan merupakan satu paket yang terdapat pada manusia untuk memperoleh kecocokan antara apa yang diinginkan pelamar dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses seleksi yang dilakukan, dengan wawancara, bila diperlukan ada tes psikologi.³⁶

Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.³⁷ Seleksi juga disebut sebagai suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu. Menurut Sondang P Siagian apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen proses selanjutnya yaitu seleksi, seleksi proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana

³⁶ Devira Pusparani, "Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 58, no. 2 (2018).

³⁷ Wijaya, Hidayat, and Rafida, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*.

yang ditolak.³⁸ Seleksi merupakan proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa seleksi dalam manajemen sumber daya guru merupakan proses sistematis untuk memilih calon guru yang memiliki kompetensi, kualifikasi akademik, kepribadian, dan komitmen yang sesuai dengan kebutuhan sekolah sehingga mampu melaksanakan tugas pendidikan secara profesional.

Tujuan utama seleksi guru adalah memperoleh tenaga pendidik yang memiliki kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian sesuai dengan standar yang ditetapkan lembaga pendidikan. Selain itu, proses seleksi juga bertujuan memperoleh guru yang berintegritas, disiplin, bertanggung jawab, mampu bekerja sama, memiliki loyalitas terhadap lembaga, mudah dikembangkan melalui program pelatihan, serta mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan. Bagi sekolah Islam, tujuan tersebut diperkuat dengan memperoleh guru yang memiliki akhlak Islami, mampu membaca Al-Qur'an dengan baik, memahami ilmu tajwid, serta memiliki hafalan Al-Qur'an sesuai dengan ketentuan yayasan atau

³⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015).

sekolah. Martoyo mengatakan bahwa tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga yang paling tepat untuk memangku sesuatu jabatan tertentu. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi.³⁹

Seleksi merupakan tahap lanjutan dari rekrutmen, dalam proses seleksi tentu tidak hanya satu tetapi bisa jadi ratusan lamaran yang memiliki minat untuk mengisi jabatan yang disediakan oleh organisasi. Pada tahap seleksi ini ditentukan calon pegawai yang telah melamar jabatan tersebut dengan membandingkan sejumlah syarat dan kompetensi yang dimiliki oleh pelamar. Berikut adalah proses yang bisa digunakan dalam pemilihan calon tenaga kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:⁴⁰

1) Seleksi administrasi

memeriksa kelengkapan dokumen seperti surat lamaran, curriculum vitae, ijazah, transkrip nilai, sertifikat pendukung, surat pengalaman mengajar, identitas diri, surat keterangan sehat, serta dokumen lain yang dipersyaratkan oleh sekolah. memeriksa kelengkapan dokumen seperti surat lamaran, curriculum vitae, ijazah, transkrip nilai, sertifikat pendukung, surat pengalaman mengajar,

³⁹ Erwin Nur Huda, "Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Pelatihan Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 9, no. 1 (2014).

⁴⁰ Komang Ardana and Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

identitas diri, surat keterangan sehat, serta dokumen lain yang dipersyaratkan oleh sekolah.

2) Wawancara pendahuluan

bertujuan memperoleh gambaran awal mengenai motivasi melamar, pengalaman mengajar, kemampuan berkomunikasi, pemahaman terhadap profesi guru, serta kesesuaian pelamar dengan kebutuhan sekolah.

3) Formulir lamaran pekerjaan

Pengisian formulir lamaran dimaksudkan untuk memperoleh data secara pribadi calon tenaga kerja secara lengkap dan seragam. Umumnya bagian personalia merancang formulir lamaran tersebut dan diberikan kepada setiap pelamar. Formulir lamaran merupakan suatu alat untuk mengumpulkan data yang dapat dipercaya dan akurat dari calon pelamar.⁴¹ Suatu formulir lamaran pekerjaan dirancang untuk dapat menyajikan beberapa jenis informasi.

4) Pemeriksaan referensi

melakukan pengecekan terhadap pengalaman kerja, rekam jejak profesional, serta rekomendasi dari tempat kerja sebelumnya apabila diperlukan. Langkah ini bertujuan memastikan keakuratan informasi yang disampaikan oleh pelamar.⁴² Hanya informasi yang sebenarnya

⁴¹ Simamora, *Rekrutmen Dan Seleksi* (Jakarta: PT Bulan Bintang, 2003).

⁴² Dhea Herdianti Surya and Dewi Khrisna Sawitri, "Analisis Optimalisasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Posisi Manajer Operasional Di PT Inovasi Teknologi Solusindo," *Jurnal Media Informatika (JUMIN)* 6, no. 2 (2025): 947–54.

dan berhubungan dengan pekerjaan dan catatan-catatan singkat tentang prestasi kerja yang bisa diberikan.

5) Tes kompetensi

Tes ini dapat berupa tes penguasaan materi bidang studi, tes pedagogik, microteaching, kemampuan menggunakan media dan teknologi pembelajaran, serta tes kemampuan membaca Al-Qur'an, tahsin, dan hafalan bagi sekolah Islam. Beberapa lembaga juga melaksanakan tes psikologi untuk mengetahui karakter, stabilitas emosi, kemampuan berpikir, dan potensi pengembangan calon guru.

6) Tes psikologi

Tes ini diadakan dengan maksud untuk mengetahui keadaan diri calon tenaga kerja terhadap kemungkinan dalam dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Pelaksanaan tes psikologi sangat tergantung pada besar kecil perusahaan, karena menyangkut besar biaya yang akan dikeluarkan.

7) Wawancara lanjutan

Wawancara ini bertujuan menggali lebih dalam mengenai komitmen, integritas, kemampuan bekerja sama, kesiapan menjalankan tugas sebagai pendidik, serta kesesuaian karakter calon guru dengan budaya organisasi sekolah.

Proses ini dimaksudkan untuk mencari individu yang sesuai dengan spesifikasi jabatan dan merupakan individu yang terbaik

diantara pelamar. Proses seleksi juga harus dijalankan dengan prinsip impersonal dalam arti tidak pandang bulu siapa yang diseleksi, materi yang diujikan dan kriteria kelulusan harus sama.

8) Orientasi dan penempatan

Setelah calon guru dinyatakan lulus seluruh tahapan seleksi, fungsi manajemen sumber daya guru berikutnya adalah melaksanakan orientasi dan penempatan. Tahap ini bertujuan membantu guru baru mengenal lingkungan kerja, memahami budaya organisasi sekolah, serta menyesuaikan diri dengan tugas dan tanggung jawab yang akan diemban. Pelaksanaan orientasi yang baik akan mempermudah proses adaptasi sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya secara efektif sejak awal masa kerja.⁴³

Orientasi guru merupakan proses pengenalan bagi guru baru untuk memahami profil, visi dan misi, struktur organisasi, tata tertib, budaya kerja, hak dan kewajiban, kurikulum, serta kebijakan sekolah. Program ini juga membantu guru mengenal kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan, peserta didik, serta lingkungan sekolah agar tercipta hubungan kerja yang harmonis. Orientasi guru umumnya terdiri atas **orientasi umum**, yang mencakup pengenalan sekolah dan budaya organisasi, serta **orientasi khusus**, yang berfokus pada tugas dan tanggung jawab guru, perangkat

⁴³ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

pembelajaran, penilaian, media dan teknologi, serta pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

Penempatan guru yang sesuai dengan kompetensinya merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan. Guru yang ditempatkan pada bidang tugas yang sesuai cenderung memiliki motivasi, kreativitas, dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam melaksanakan pembelajaran. Sebaliknya, penempatan yang kurang tepat dapat menghambat pelaksanaan tugas, menurunkan kepuasan kerja, serta berdampak pada kualitas layanan pendidikan.⁴⁴

Melalui pelaksanaan orientasi dan penempatan yang sistematis, sekolah tidak hanya membantu guru baru beradaptasi dengan lingkungan kerja, tetapi juga membangun rasa memiliki terhadap lembaga, meningkatkan kepercayaan diri, serta menumbuhkan komitmen untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, orientasi dan penempatan merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya guru yang mendukung terciptanya tenaga pendidik yang profesional, adaptif, dan berkinerja tinggi.

3 Pelatihan dan pengembangan sumber daya guru

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya guru yang bertujuan meningkatkan

⁴⁴ Leny Marlina, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan," *Jurnal Istimbath* Vol 1, no. 15 (2015).

kompetensi, profesionalisme, dan kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, guru diharapkan mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, kurikulum, serta berbagai inovasi dalam dunia pendidikan sehingga mampu memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas.

Sastradipoera menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia mencakup kegiatan pendidikan yang bertujuan memperluas wawasan dan pengetahuan umum, serta pelatihan yang berorientasi pada peningkatan keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang bersifat spesifik. Dalam konteks pendidikan, kedua kegiatan tersebut saling melengkapi untuk membentuk guru yang profesional, kompeten, dan mampu meningkatkan mutu proses pembelajaran.⁴⁵

Rucky membedakan pelatihan dan pengembangan berdasarkan tujuan pelaksanaannya. Pelatihan merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, pengelolaan kelas, penyusunan perangkat ajar, penilaian hasil belajar, maupun penggunaan teknologi pendidikan sesuai dengan kebutuhan saat ini. Adapun pengembangan merupakan proses penyediaan berbagai kesempatan belajar yang memungkinkan guru meningkatkan kompetensi, memperluas wawasan profesional, serta mempersiapkan diri

⁴⁵ Komaruddin Sastradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif* (Bandung: Kappa-Sigma, 2002).

untuk menghadapi tanggung jawab dan peran yang lebih besar pada masa yang akan datang.⁴⁶

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan dalam manajemen sumber daya guru merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kualitas guru dari aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan profesionalisme. Pelatihan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan teknis dan pedagogik yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sedangkan pengembangan berorientasi pada peningkatan kompetensi secara berkelanjutan agar guru mampu menghadapi perubahan, beradaptasi dengan perkembangan pendidikan, serta meningkatkan kualitas karier profesionalnya.

Pelatihan guru berfokus pada peningkatan kompetensi dalam pelaksanaan pembelajaran, seperti penguasaan materi, strategi mengajar, perangkat ajar, asesmen, teknologi, pengelolaan kelas, serta kompetensi pedagogik dan profesional. Sementara itu, pengembangan guru memiliki cakupan lebih luas, mencakup kepemimpinan, penelitian tindakan kelas, karya ilmiah, inovasi pembelajaran, pendidikan lanjutan, seminar, lokakarya, komunitas belajar, dan pengembangan profesi berkelanjutan.

Tujuan pelatihan dan pengembangan guru adalah meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian sehingga guru mampu melaksanakan tugas pendidikan secara efektif serta memberikan

⁴⁶ Ahmad Rucky, *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang Dan Meraih Kinerja Prima* (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2001).

layanan pembelajaran yang bermutu. Selain meningkatkan kualitas individu guru, pelatihan dan pengembangan juga menjadi strategi lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu sekolah, memperkuat budaya belajar, serta mempersiapkan sumber daya guru yang adaptif terhadap perkembangan kurikulum, teknologi pendidikan, dan tuntutan masyarakat.⁴⁷

Pelatihan dan pengembangan guru dapat dilaksanakan melalui berbagai program yang disesuaikan dengan kebutuhan lembaga pendidikan dan perkembangan kompetensi guru. Program-program tersebut bertujuan meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru sehingga mampu melaksanakan tugas secara optimal. Menurut Wursanto dalam Rusdin, beberapa bentuk pelatihan dan pengembangan guru yang dapat diterapkan adalah sebagai berikut.⁴⁸

a) *In House Training* (IHT)

In House Training (IHT) merupakan pelatihan yang diselenggarakan secara internal oleh sekolah atau yayasan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki lembaga. Pelatihan ini dapat dilaksanakan melalui Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), maupun forum pembinaan guru di lingkungan sekolah. IHT bertujuan meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan berbagi pengalaman, pendampingan oleh guru senior, diskusi profesional,

⁴⁷ Isaac Baafi Sarbeng, "Staff Training and Development Interventions and Teaching Performance: Application of Structural Equation Modeling," *International Journal of Human Resource Studies* Vol 3, no. 4 (2013).

⁴⁸ Rusdin, "Pendidikan & Pelatihan Sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru Di SMP Negeri 02 Linggang Bungung," *Jurnal Administrative Reform* Vol 5, no. 4 (2017).

serta praktik pembelajaran. Strategi ini dinilai efektif karena mampu meningkatkan kompetensi guru dengan biaya yang relatif lebih efisien serta sesuai dengan kebutuhan nyata sekolah.

b) Program magang atau pendampingan

Program magang merupakan kegiatan pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada guru untuk memperoleh pengalaman langsung melalui praktik di sekolah atau lembaga pendidikan yang telah memiliki praktik pembelajaran yang baik. Dalam konteks pendidikan, program ini dapat berupa kegiatan observasi, pendampingan (*mentoring*), atau praktik mengajar bersama guru yang lebih berpengalaman. Bagi guru tahsin dan tahfidz, kegiatan magang juga dapat dilakukan di pesantren atau lembaga Al-Qur'an yang memiliki program pembelajaran unggul sehingga guru memperoleh pengalaman mengenai metode pembelajaran, manajemen kelas, serta strategi pembinaan peserta didik.

c) Pelatihan berbasis pembelajaran jarak jauh

Perkembangan teknologi informasi memungkinkan pelatihan guru dilaksanakan secara daring melalui berbagai platform pembelajaran digital. Pelatihan berbasis pembelajaran jarak jauh memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti seminar, lokakarya, kursus, maupun pelatihan profesional tanpa harus meninggalkan tempat tugas. Model pelatihan ini sangat membantu guru dalam meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan, terutama bagi guru yang berada di daerah dengan keterbatasan akses terhadap pelatihan tatap muka.

d) Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus

Pelatihan berjenjang merupakan program pengembangan kompetensi yang disusun secara bertahap sesuai dengan tingkat kemampuan guru, mulai dari tingkat dasar hingga tingkat lanjutan. Selain itu, sekolah juga dapat menyelenggarakan pelatihan khusus sesuai dengan kebutuhan lembaga, seperti pelatihan implementasi kurikulum, asesmen pembelajaran, pembelajaran berdiferensiasi, penggunaan media digital, maupun pelatihan metode pembelajaran Al-Qur'an bagi guru tahsin dan tahfidz.

e) Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi

Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi bertujuan meningkatkan kemampuan guru sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Program ini dapat meliputi pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran, penggunaan teknologi pendidikan, penyusunan karya tulis ilmiah, penelitian tindakan kelas, pengembangan media pembelajaran, asesmen pembelajaran, hingga penguatan kompetensi kepemimpinan dan komunikasi profesional.⁴⁹

f) Kursus singkat dan seminar profesional

Guru juga dapat mengikuti kursus singkat, seminar, lokakarya, webinar, maupun pelatihan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi, lembaga pelatihan, organisasi profesi, maupun instansi pemerintah. Kegiatan tersebut bertujuan memperluas wawasan, memperbarui

⁴⁹ Rusdin.

pengetahuan, meningkatkan kompetensi profesional, serta mengembangkan kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif.

g) Pembinaan internal oleh sekolah

Pembinaan internal merupakan salah satu bentuk pengembangan guru yang dilakukan secara berkelanjutan oleh kepala sekolah atau yayasan melalui supervisi akademik, rapat koordinasi, diskusi profesional, kegiatan *lesson study*, komunitas belajar guru, pendampingan oleh guru senior, evaluasi pembelajaran, serta pemberian tugas tambahan yang bersifat pengembangan kompetensi. Melalui pembinaan internal, sekolah dapat memantau perkembangan kompetensi guru sekaligus memberikan umpan balik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.⁵⁰

Selain melalui berbagai bentuk pelatihan tersebut, pengembangan guru juga dapat dilakukan melalui jalur pendidikan formal maupun nonformal. Pengembangan melalui jalur formal dapat berupa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti program pendidikan profesi guru, sertifikasi pendidik, seminar, lokakarya, konferensi ilmiah, maupun pelatihan profesional berkelanjutan. Adapun pengembangan melalui jalur nonformal dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan menjadi koordinator program, promosi jabatan, penghargaan atas prestasi kerja, pembinaan disiplin, pemberian umpan balik kinerja, serta berbagai

⁵⁰ Rusdin.

bentuk apresiasi yang mampu meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas guru. Guru yang memperoleh kesempatan mengikuti berbagai program pengembangan cenderung memiliki kompetensi pedagogik dan profesional yang lebih baik, mampu mengembangkan inovasi pembelajaran, menguasai teknologi pendidikan, serta memberikan layanan pembelajaran yang lebih efektif kepada peserta didik. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mendukung tercapainya tujuan lembaga pendidikan.

4 Evaluasi Kinerja sumber daya guru

Evaluasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya guru yang bertujuan untuk menilai tingkat pencapaian kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Melalui evaluasi, sekolah dapat mengetahui sejauh mana kompetensi guru berkembang, efektivitas proses pembelajaran, serta ketercapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi menjadi dasar bagi sekolah dalam melakukan pembinaan, pengembangan kompetensi, pemberian

penghargaan, maupun penyusunan program peningkatan mutu guru secara berkelanjutan.⁵¹

Dalam konteks pendidikan, evaluasi kinerja guru dilaksanakan secara sistematis, objektif, dan berkesinambungan melalui berbagai kegiatan, seperti pemantauan, supervisi akademik, observasi pembelajaran, penilaian kinerja guru, pelaporan, serta tindak lanjut terhadap hasil evaluasi. Pelaksanaan evaluasi menjadi tanggung jawab kepala sekolah bersama tim manajemen sekolah atau yayasan sesuai dengan kewenangan masing-masing. Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa setiap guru melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kompetensi dan tujuan lembaga pendidikan.

Menurut Sudrajat dalam Rahmah, evaluasi dan pembinaan guru oleh kepala sekolah atau pengawas mencakup perencanaan supervisi, penilaian kinerja, pengumpulan dan analisis data, pemberian umpan balik, pendampingan, serta monitoring tugas dan administrasi guru. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar pembinaan, pelatihan, pengembangan profesional, pemberian penghargaan, pengambilan keputusan, dan peningkatan mutu sekolah. Selain itu, evaluasi menjadi dasar

⁵¹ Retno Asih Suminiati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Sekolah Dasar," *Jurnal Media Manajemen Pendidikan* Vol 2, no. 1 (2019).

rekomendasi terkait pengembangan kompetensi, penugasan, promosi, dan kebijakan pengelolaan guru.⁵²

Dengan demikian, evaluasi sumber daya guru tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan penilaian terhadap kinerja guru, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Pelaksanaan evaluasi yang objektif, transparan, dan berkesinambungan akan membantu sekolah memperoleh informasi yang akurat mengenai kompetensi guru sehingga dapat dijadikan dasar dalam meningkatkan mutu pembelajaran serta kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Hasil penilaian kinerja diperlukan sebagai masukan dan juga umpan balik dalam mempertimbangkan gaji atau kompensasi, promosi, tindakan disiplin, dan juga merupakan umpan balik untuk meningkatkan motivasi dan pengarahannya, perbaikan, dan perencanaan pelatihan atau pengembangan sumberdaya guru berikutnya.⁵³

2. Mutu Program Tahsin dan Tahfiz

a Pengertian Mutu

Mutu berasal dari Bahasa Inggris “quality” yang berarti kualitas. Secara umum, mutu diartikan sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Mutu dapat didefinisikan suatu kondisi dinamis

⁵² Syarifah Rahmah, “Pengawas Sekolah Penentu Kualitas Pendidikan,” *Jurnal Tarbiyah* Vol 25, no. 2 (2018).

⁵³ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).

yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Mutu merupakan sebuah filosofi dan metodologi yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.⁵⁴

Mutu memiliki pengertian yang bervariasi. Sulisworo (2016) menjelaskan bahwa “mutu memiliki banyak definisi yang berbeda dari konvensional sampai modern. Konvensional mendefinisikan karakteristik langsung dari suatu produk sedangkan modern adalah segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan pelanggan. Sedangkan menurut Zahroh (2021), “mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang di hasilkan. Nguyen (2022) juga menjelaskan mutu dalam bidang pendidikan, yaitu: “Mutu dibidang pendidikan meliputi input, proses, output dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan dan Bermakna). Output dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan nonakademik siswa tinggi. Outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas”.⁵⁵

⁵⁴ Rifda Ramadina et al., “Peran Supervisi Pendidikan Terhadap Peningkatan Mutu Belajar Dan Mengajar,” *SUBLIM*, 2023, <https://ummaspul.e-journal.id/Sublim>.

⁵⁵ Umi Mahmudah Ayi Najmul Hidayat, R. Supyan Sauri, Nuron Rhamdani, Rudi Alam, Nany Kusmiyati, “Manajemen Penggunaan Dana Bantuan Operasional Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sma Al Qona’Ah Baleendah Kabupaten Bandung,”

Hal ini sejalan dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar yang berlangsung dalam suatu lingkungan belajar. Pembelajaran dipandang secara nasional sebagai suatu proses interaksi yang melibatkan komponen-komponen utama, yaitu peserta didik, pendidik, dan sumber belajar yang berlangsung dalam suatu lingkungan belajar.

Mutu dalam sudut pandang ajaran Islam bisa direalisasi dari ajaran *ihsan*, yakni berbuat baik kepada semua pihak, sebagaimana Allah telah berbuat baik kepada manusia dengan aneka nikmat-Nya, dan dilarang berbuat kerusakan dalam bentuk apapun. *Ihsan* berasal dari kata *husn*, yang artinya menunjuk pada kualitas sesuatu yang baik dan indah. Kata *ihsan* adalah sebuah kata kerja yang berarti berbuat atau menegakkan sesuatu yang baik atau indah. Al-Qur'an menggunakan kata *ihsan* dan bentuk aktifnya (*fa'il*) *muhsin* (orang yang mengerjakan sesuatu yang indah) kurang lebih ada 70 ayat. Salah satunya ada pada surah *al-Qashash* ayat 77 yaitu:

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu

berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S. Al-Qashash: 77)⁵⁶

Imam Fahrudin Ar-Rozi dalam tafsirnya menjelaskan bahwa ayat ini merupakan “*perintah untuk menggunakan harta pada jalan kebaikan, termasuk dalam hal ini membantu dengan materi, pangkat, wajah ceria, baik tutur kata dan sapa*”.⁵⁷ Dengan demikian manajemen mutu dikatakan bermutu jika memberikan kebaikan, baik kepada dirinya sendiri (lembaga pendidikan itu sendiri) dan kepada orang lain (stakeholder dan pelanggan).

Uraian tentang konsep mutu di atas, bisa disimpulkan bahwa mutu merupakan sesuatu yang berkualitas, terbaik atau unggul yang mana sesuai dengan standar, mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan. Sedangkan dalam pendidikan, mutu bisa dipahami sebagai lembaga atau instansi yang mampu memberikan pendidikan yang terbaik dan unggul dengan lulusan yang mampu berdaya saing dan bermanfaat bagi lingkungan sekitarnya sesuai dengan bidangnya.

b Tahsin Al-Quran

a. Pengertian Tahsin Al-Quran

Kata *Tahsin* berasal dari bahasa arab kata *hassana*, *yuhassinu*, *tahsinan*, yang artinya memperbaiki.⁵⁸ *Tahsin* berasal dari kata *hasana- yuhasinu- tahsinan* artinya memperbaiki, membaguskan, menghiasi, mempercantik, membuat lebih baik dari semula. *Tahsin* sering digunakan sebagai sinonim

⁵⁶ Al-Qur'an dan Terjemahannya, *Mushaf Al-Madinah An-Nabawiyyah*, n.d.

⁵⁷ Imam Fahrudin Ar-Razi, “Tafsir Al-Fakhr Al-Razi” (Software Maktabah Syamilah, n.d.).

⁵⁸ Asep Muhidin, *Metode Muta'allim: Cara Mudah Baca Al-Qur'an Dengan Tajwid Dan Tahsin* (Depok: Khazanah Mimbar Plus, 2015).

dari kata *tajwid* merupakan *mashdar* dari *fi'il madhi jawwada* yang berarti *membaguskan, menyempurnakan, memantapkan*.⁵⁹ *Tahsin* menurut kamus bahasa Arab artinya memperbaiki, meningkatkan, membaguskan, menghiasi, membuat lebih baik dari semula.⁶⁰

Secara bahasa *Tahsin* adalah memperbaiki sedangkan secara istilah adalah membaca Al-Quran dengan benar sebagaimana bacaan Rasulullah saw dan para sahabatnya ra. Dengan cara mengeluarkan huruf dari makhrjanya, memenuhi sifatnya dan memperhatikan hukum bacaannya.⁶¹ Jadi *tahsin* Al-Quran adalah mempelajari ilmu Al-Quran agar dapat melancarkan/ memperbaiki bacaan Al-Quran sesuai dengan kaidah-kaidah ilmu tajwid, sebagaimana bacaan Rasulullah saw dan para sahabatnya. Mengatasi buta huruf Al-Quran merupakan tanggung jawab semua orang tua dan guru untuk mengajari anak sejak dini.

Maka *tahsin* Al-Quran merupakan suatu perbuatan yang sangat mulia dan terpuji. Sebab orang yang *mentahsinkan* dan menghafal (*tahfidz*) Al-Quran merupakan salah satu hamba atau keluarga Allah yang ada di muka bumi. Oleh sebab itu perlu adanya proses diadakannya pembelajaran *tahsin* Al-Quran agar anak-anak mampu membaca Al-Quran dan mencintai Al-Quran sehingga dapat mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.

b. Tujuan Program *Tahsin* Al-Quran

⁵⁹ MA Ahmad Annuri, *Panduan Tahsin Tilawah Al Qur'an & Ilmu Tajwid*, 8th ed. (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2016).

⁶⁰ Departemen Pendidikan Nasional, "Kamus Besar Bahasa Indonesia," 2016.

⁶¹ Evendi Anwar, *Bimbingan Tahsin & Tajwid Al-Quran* (Press, Cahaya Qurani, 2022).

Tujuan mempelajari Al-Quran dimulai dari pembelajaran *tahsin* Al-Quran. Pada dasarnya agar dapat mempelajari Al-Quran terlebih dahulu dengan cara mempelajari bagaimana membaca AlQuran dengan benar yang sesuai dengan apa yang telah diajarkan Nabi s.a.w. sebagaimana yang terdapat pada Q.S Al-Furqan ayat 32

تَرْتِيلاً وَرَتَّلْنَاهُ فُوَادَكَ بِهِ لِنُنَبِّتَ كَذَلِكَ وَاحِدَةً جُمْلَةً الْقُرْآنُ عَلَيْهِ نُزِّلَ لَوْلَا كَفَرُوا الَّذِينَ وَقَالَ

Artinya: Berkatalah orang-orang yang kafir: "Mengapa Al Quran itu tidak diturunkan kepadanya sekali turun saja?" demikianlah supaya Kami perkuat hatimu dengannya dan Kami membacanya secara tartil (teratur dan benar).⁶²

Membaca Al-Qur'an harus dilakukan dengan benar dan tartil, yaitu secara baik, jelas, dan tidak tergesa-gesa. Oleh karena itu, pembelajaran *tahsin* dan *tajwid* diperlukan untuk memperbaiki dan menyempurnakan bacaan Al-Qur'an sebelum seseorang memulai proses menghafalnya. Program *tahsin* bertujuan membangun kemampuan membaca melalui penguasaan huruf hijaiyah, *makharijul huruf*, sifat huruf, hukum tajwid, panjang-pendek bacaan (*mad*), dan kefasihan. Dalam pelaksanaannya, guru berperan sebagai pembimbing sekaligus contoh bacaan dengan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mendengarkan, menirukan, dan memperoleh koreksi secara langsung melalui pendekatan *talaqqi* dan *musyafahah*.

⁶² Al-Qur'an dan Terjemahannya, *Mushaf Al-Madinah An-Nabawiyah*.

Penelitian Tarigan dan Setiawan (2025) menunjukkan bahwa metode *talaqqi* dapat meningkatkan kualitas bacaan Al-Qur'an melalui peningkatan kemampuan membaca, pemahaman tajwid, pelafalan, dan kefasihan.⁶³ Sementara itu, penelitian Nadlir dkk. (2024) menunjukkan bahwa penerapan *tahsin* dapat meningkatkan kualitas *fashahah* peserta didik dalam pembelajaran Al-Qur'an Hadis. Dengan demikian, *tahsin* dapat dipahami sebagai proses pembelajaran yang sistematis dan berkelanjutan untuk memperbaiki bacaan Al-Qur'an melalui penguasaan tajwid, makhraj, sifat huruf, kefasihan, latihan membaca, serta pemberian koreksi dan umpan balik dari guru.

c. *Tahfizh* Al-Quran

a. Pengertian *Tahfizh* Al-Quran

Tahfiz Al-Qur'an adalah bentuk kata majemuk (*idâfah*), terdiri dari kata *tahfîz* dan Al-Qur'an. *Tahfîz* adalah bentuk masdar dari kata *hafaza* artinya "menghafal", asal dari kata *hafiza-yahfazu* yaitu antonim dari kata lupa. Dalam bahasa arab kata *hafiza* memiliki beragam makna, *hafiza al-mâl* (menjaga uang), *hafiza al-'ahda* (memelihara janji), *hafiza al-'amra* (memperhatikan urusan). Menurut Ibn Sayyidih *hafiza* bermakna memelihara hafalan dan menjaganya dari lupa, dalam bahasa arab ada ungkapan "*hafiza 'ilmika wa 'ilmi ghairika*" artinya "memelihara hafalan

⁶³ Sinarti Wulansari Tarigan and Hasrian Rudi Setiawan, "Implementasi Program Tahsin Dalam Meningkatkan Kualitas Membaca Al-Qur'an Di Primary Satit Phatnawitya School Yala Thailand," *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 8, no. 4 (2025): 4443–49, <https://doi.org/10.54371/jhip.v8i4.7662>.

ilmumu dan orang lain".⁶⁴ Dari kata hafiza membentuk derivasi kata yang beragam seperti tahaffaza (menjaga yang disekitar dan melindungi), al-tahaffuz (memelihara hafalan), ihtafaza (menjaga sesuatu untuk dirinya), dan tahaffuz (sadar/terjaga).⁶⁵

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, hafal berarti sesuatu yang telah masuk dalam ingatan sehingga dapat diucapkan kembali tanpa melihat buku atau catatan. Menghafal merupakan aktivitas menanamkan materi ke dalam ingatan agar dapat diingat dan diungkapkan kembali sesuai dengan materi aslinya. Menghafal juga merupakan proses mental untuk mencamkan dan menyimpan kesan sehingga dapat diingat kembali ketika diperlukan. Dengan demikian, menghafal berarti berusaha meresapkan sesuatu ke dalam pikiran agar senantiasa diingat. Dalam konteks Al-Qur'an, menghafal merupakan proses mengingat seluruh ayat Al-Qur'an yang telah dipelajari sehingga dapat dilafalkan kembali secara sempurna tanpa melihat mushaf. Adapun Al-Qur'an merupakan firman Allah Swt. yang bernilai mukjizat.⁶⁶

Dan juga Al-Qur'an mempunyai arti mengumpulkan dan menghimpun qira'ah berarti menghimpun huruf-huruf dan kata-kata satu dengan yang lain dalam suatu ucapan yang tersusun rapi. Quran pada mulanya seperti qira'ah, yaitu mashdar dari kata qara'a, qira'atan, Qur'an.⁶⁷

⁶⁴ Ibn Manzûr, *Lisân Al-'Arab* (Cairo: Dâr al-Hadîts, 2003).

⁶⁵ Anîs . Ibrâhîm and Dkk, *Al-Mu'jam Al-Wasîl* (Mesir: Dâr al-Ma'ârif, n.d.).

⁶⁶ Departemen Pendidikan Nasional, "Kamus Besar Bahasa Indonesia."

⁶⁷ Manna Khalil Al-Qattan, *Studi Ilmu-Ilmu Qur'an* (Bogor: Pustaka Litera Antar Nusa, 2015).

Al-Quran adalah kalam Allah yang melemahkan tantangan musuh (mujizat) yang diturunkan kepada Nabi atau Rasul yang terakhir dengan perantara Malaikat Jibril, tertulis dalam beberapa mushaf, dipindahkan (dinukil) kepada kita secara mutawatir, merupakan ibadah dengan membacanya, dimulai dengan surat Al-Fatihah dan diakhiri dengan surat *An-Nas*. Seperti yang diketahui, pada prinsipnya Al-Quran bukanlah tulisan (*rasm*), tetapi bacaan (*qiraah*) dalam arti ucapan dan sebutan. Baik proses turun (*pewahyuan*)nya maupun penyampaian, pengajaran, dan periwayatannya dilakukan melalui lisan dan hafalan, bukan tulisan. Sedangkan tulisan berfungsi sebagai penunjang semata. Sebab sumber tulisan itu sendiri adalah hafalan atau apa yang sebelumnya telah tertera dalam ingatan sang *qari*.⁶⁸

Berdasarkan uraian tentang Al-Quran di atas, maka dapat disimpulkan bahwasanya *tahfizh* Al-Quran adalah proses membaca serta menancapkan Al-Quran kedalam ingatan sehingga tanpa melihat tulisan Al-Quran (di luar kepala) seseorang bisa membacanya dalam keadaan berdiri, duduk atau berbaring. Proses menghafalkan ini dilakukan secara berulang-ulang agar ingatan semakin kuat dan seseorang mampu membacanya setiap saat tanpa melihat *mushaf*.

b. Tujuan Program *Tahfizh* Al-Quran

Tujuan Program *Tahfizh* Al-Quran sangatlah luas dan dalam, sesuai dengan kebutuhan hidup sebagai makhluk individu dan makhluk sosial yang

⁶⁸ M.Pd.I. Dr. Lalu Muhammad Nurul Wathoni, *KULIAH AL-QUR'AN: Kajian Al-Qur'an Dalam Teks Dan Konteks* (Mataram: Sanabil, 2021).

menghamba kepada tuhan. Berhubungan dengan hal tersebut PP. No. 55 tahun 2007 Pasal 2 ayat 2 menyebutkan bahwa kegiatan pendidikan agama bertujuan untuk perkembangan kemampuan pada peserta didik dalam memahami, menghayati, dan mengamalkan nilai-nilai agama yang menyasikan penguasaan ilmu dan teknologi.⁶⁹

Menghafal Al-Qur'an memiliki berbagai keutamaan yang sangat besar dalam Islam. Seorang hafizh Al-Qur'an memperoleh nikmat dan karunia istimewa dari Allah Swt. serta termasuk golongan yang mendapatkan kemuliaan dan penghormatan. Al-Qur'an menjanjikan kebaikan, keberkahan, dan kenikmatan bagi para penghafalnya, serta menempatkan mereka sebagai orang yang berilmu dan keluarga Allah di muka bumi. Selain itu, para hafizh Al-Qur'an memperoleh penghargaan khusus dari Rasulullah saw. dibangkitkan bersama para malaikat yang mulia, mendapatkan derajat yang tinggi di surga, serta dianugerahi *tajul karamah* (mahkota kemuliaan). Keutamaan tersebut juga dirasakan oleh kedua orang tua para penghafal Al-Qur'an, yang akan memperoleh kemuliaan dan kehormatan di akhirat sebagai balasan atas usaha mereka dalam membimbing anak menjadi penghafal Al-Qur'an.⁷⁰

Tahfidz Al-Qur'an merupakan proses pembelajaran yang bertujuan agar peserta didik mampu menghafalkan ayat atau surah Al-Qur'an dengan benar, lancar, dan mempertahankan hafalannya dalam jangka panjang. Keberhasilan *tahfidz* tidak hanya diukur dari jumlah ayat yang dihafalkan,

⁶⁹ Alimin, "Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 Dalam Mengembangkan Pendidikan," *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 20, no. 1 (2022): 38–48.

⁷⁰ Sucipto S. P. I., *Tahfidz Al-Quran Melejitkan Prestasi* (bogor: Guepedia, 2020).

tetapi juga dari kualitas dan ketahanan hafalan. Proses *tahfidz* umumnya meliputi membaca atau mendengarkan ayat, memahami susunan ayat, mengulang hafalan, menyetorkannya kepada guru, melakukan *muraja'ah*, serta mengevaluasi hafalan secara berkala.

Program *tahfidz* membutuhkan pengelolaan yang sistematis melalui perencanaan target, metode pembelajaran, pendampingan guru, pengulangan hafalan, evaluasi, dan dukungan lingkungan belajar. Penelitian Syam, S, dan Nasir (2025) menunjukkan bahwa penerapan *tahsin* dan *tahfidz* dapat dilakukan melalui *muraja'ah* pada pagi hari dan hafalan baru pada sore hari dengan bimbingan guru. Keberhasilan program juga dipengaruhi oleh dukungan lembaga dan keterlibatan orang tua, sedangkan konsistensi dan manajemen waktu menjadi tantangan dalam pelaksanaannya.⁷¹ Dengan demikian, *tahfidz* tidak sekadar aktivitas menghafal, tetapi merupakan program pendidikan yang memerlukan pengelolaan dan pendampingan secara berkelanjutan.

2. Standar Mutu Tahsin dan Tahfidz Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT)

Standar mutu layanan pendidikan yang dilakukan oleh satuan pendidikan yang mengacu kepada standar nasional pendidikan maka harus memenuhi beberapa kriteria yaitu.⁷²

⁷¹ Resky Syam, M Nasir, and Jl Hamzah Dg Tompo, "Penerapan Metode Tahsin Dan Tahfidz Dalam Pembelajaran Al-Qur'an Di SMP Putri Pondok Pesantren Tanwirus Sunnah," *Fai Uim* 6, no. 2 (2025): 181.

⁷² Muamar Qadafi and amrizal dkk, 'Pemenuhan Standar Nasional Pendidikan Melalui Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Internal Di Sekolah Menengah Atas Negeri 6 Batang Hari', 04.02 (2023), pp. 8–18.

a. Standar kompetensi lulusan

Standar kompetensi lulusan adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap pengetahuan dan keterampilan

b. Standar isi

Standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.

c. Standar proses

Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan

d. Standar pendidik dan tenaga kependidikan

Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidik prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan

e. Standar sarana dan prasarana

Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi, serta sumber belajar lain, yang

diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi

f. Standar pengelolaan

Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota provinsi, atau nasional agar tercapai efisien dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

g. Standar pembiayaan

Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun

h. Standar penilaian pendidikan

Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik

Adapun standar JSIT menambah satu point lagi yaitu.

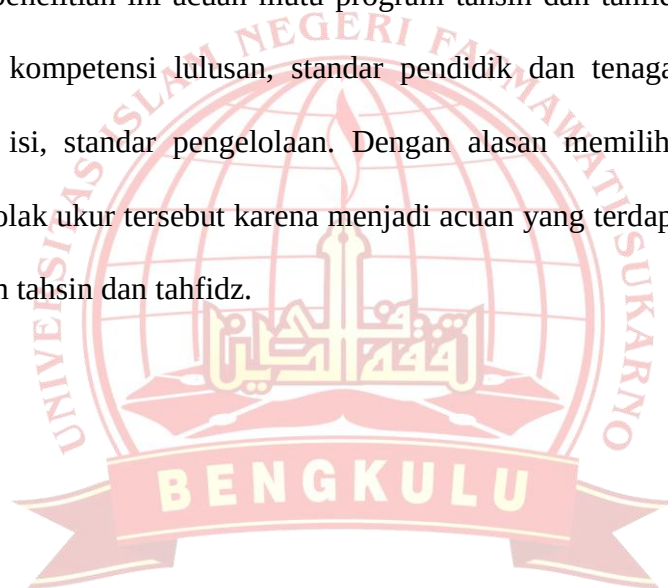
i. Standar pembinaan peserta didik

Standar pembinaan peserta didik merupakan standar kekhasan sekolah islam terpadu yang terbentuk untuk memastikan seluruh peserta didik memperoleh pembinaan sepanjang hayat dan kompeten.⁷³

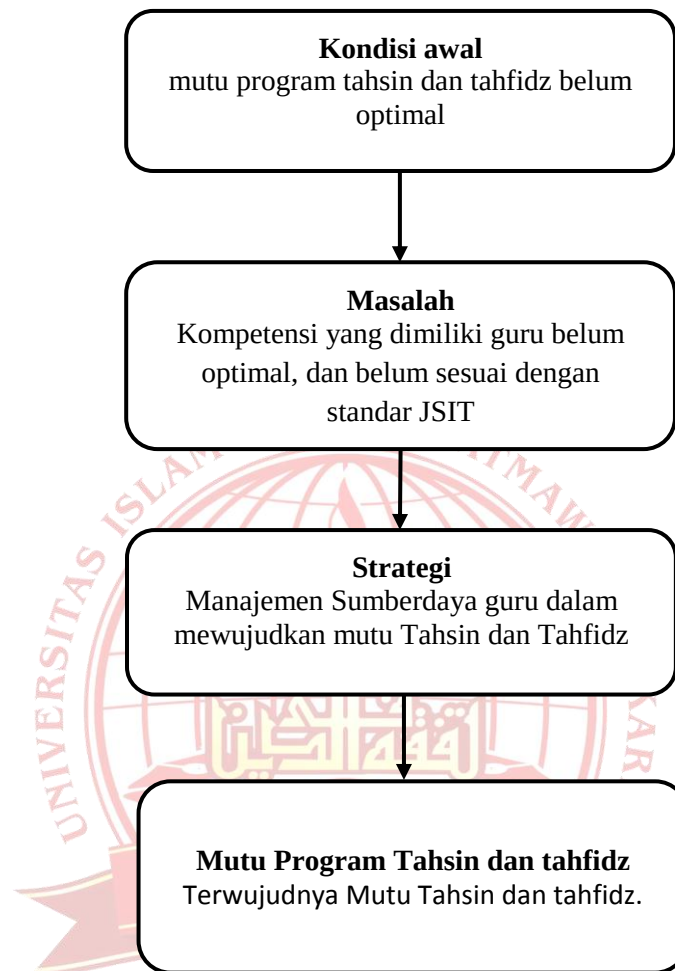
⁷³ Sukro Muhab et al., *Standar Mutu Kekhasan Sekolah Islam Terpadu* (Depok: JSIT Indonesia Publishing, 2023).

Berdasarkan 9 standar nasional pendidikan diatas, dapat dipahami bahwa layanan pendidikan yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan dinilai bermutu apabila dari segi, materi pembelajaran, proses pembelajaran tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian sesuai standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan standar pembinaan peserta didik.

Mengingat luasnya cakupan standar nasional pendidikan di atas maka dalam penelitian ini acuan mutu program tahsin dan tahfidz dibatasi pada standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar isi, standar pengelolaan. Dengan alasan memilih poin sebagai acuan tolak ukur tersebut karena menjadi acuan yang terdapat standar mutu program tahsin dan tahfidz.



B. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengacu pada penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian ini memiliki kesamaan ruang lingkup dengan penelitian terdahulu. Dalam penyusunan penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai landasan, yakni sebagai berikut:

Ema Selvia (2021) prodi manajemen pendidikan Islam di IAIN Bengkulu. Melakukan penelitian yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Mewujudkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu.⁷⁴ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah lokasi penelitiannya bertempat di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu sedangkan lokasi peneliti bertempat di Yayasan Pendidikan Islam Al-Khair Bengkulu Selatan. selanjutnya terdapat perbedanan indikator penelitian di mana indikator kedua penelitian ini adalah *mewujudkan kreativitas pembelajaran* sedangkan indikator kedua penelitian peneliti adalah pengembangan *mutu pembelajaran*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama sama menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data Observasi, wawancara dan dokumentasi.

Siti Muslikah (2016). Prodi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri Surakarta melaksanakan penelitian yang berjudul Manajemen Kepala Sekolah dalam Program Tahfizul Quran di MI AL Islam Mrangeng Polokarto.⁷⁵ Perbedaaan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian yang di teliti terkait dengan manajemen kepala sekolah yang berlokasi di MI Al Islam Mranggeng Polokarto, sedangkan penelitian peneliti manajemen sumber daya guru dan berlokasi di Yayasan Pendidikan Islam Al-Khair

⁷⁴ Selvia Ema, "Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu" (UIN FAS BENGKULU, 2021).

⁷⁵ Siti Muslikah, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Program Tahfidzul Qur'an Di MI Islam Mranggeng Polokarto" (IAIN Surakarta, 2016).

Bengkulu Selatan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama sama menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data Observasi, wawancara dan dokumentasi.

Mukhlis, Achmad Baidhowi (2022) prodi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. melaksanakan penelitian yang berjudul *Manajemen sumber daya guru untuk pengembangan mutu pembelajaran tahfidzul Qur'an di SDIT Ahmad Yani Malang*.⁷⁶ Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian yang berlokasi di Yayasan AL-Khair Bengkulu Selatan, sedangkan lokasi peneliti bertempat di Yayasan Pendidikan Islam Al-Khair Bengkulu Selatan. perbedaan lain adalah pada indikator ke dua penelitian ini adalah *peningkatan mutu sekolah*, sedangkan penelitian peneliti indikator kedua adalah *pengembangan mutu program*. Persamaan penelitian ini adalah sama sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia dengan penggunaan indikator kedua terkait aspek mutu.

⁷⁶ Achmad Baidhowi Mukhlis, "Manajemen Sumber Daya Guru Untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran Tahfidzul Qur'an Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2022).