

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PROGRAM TAHFIDZUL QUR'AN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) 3 BANYUMAS
KABUPATEN BANYUMAS**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan
Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

Oleh:

**LAELATUL MAGHFIROH
NIM.1917401057**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDIN ZUHRI PURWOKERTO**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Laelatul Maghfiroh
NIM : 1917401057
Prodi : Pendidikan Islam
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Angkatan : 2019

Menyatakan bahwa naskah skripsi berjudul **“Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Tahfidzul Qur’an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian pikiran/kerja akademik saya, bukan dibuatkan orang lain, bukan saduran, juga bukan hasil plagiasi atas karya orang lain. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 03 April 2023

Yang Membuat Pernyataan



Laelatul Maghfiroh

NIM. 1917401057

HASIL LOLOS CEK PLAGIAT

Skripsi			
11%			
11%	0%	0%	11%
Similarity Index	Abstract Similarity	Publication	Journal Paper
Referensi			
1	Submitted to IAIN Purwokerto		11%
	Journal Paper		
Download from		Download from	
Downloaded from		Downloaded from	



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul
**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PROGRAM TAHFIDZUL QUR'AN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) 3 BANYUMAS KABUPATEN
BANYUMAS**

Yang disusun oleh Laelatul Maghfiroh (NIM. 1917401057) Program Studi Pendidikan Islam jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah diujikan dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Pendidikan (S.Pd)** oleh sidang dewan penguji skripsi :

Purwokerto, 20 Juni 2023

Disetujui Oleh:

Penguji I/ Ketua Sidang,

Dr. H. Sudiro, M.M
NIP.196604141991031004

Penguji II/ Sekretaris Sidang,

Muhammad Sholeh, M.Pd.I.
NIP. 198412012015031003

Pembimbing,

Dr. H. Sudiro, M.M
NIP.196604141991031004

Penguji Utama,

Dr. Muh. Hanif, S.Ag, M.Ag, MA
NIP. 197306052008011017

Diketahui oleh:

Ketua Jurusan Pendidikan Islam,



Dr. H. M. Slamet Yahya, M.Ag.

NIP. 19721104 200312 1 003

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Munaqasyah Skripsi Sdr. Laelatul Maghfiroh

Lampiran : 3 Eksemplar

Kepada Yth.
Ketua Jurusan Pendidikan Islam
UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
di Purwokerto

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui ini saya sampaikan bahwa :

Nama : Laelatul Maghfiroh
NIM : 1917401057
Prodi : Pendidikan Islam
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Manajemen Sumber Daya manusia dalam Program Tahfidzul
Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas
Kabupaten Banyumas

Sudah dapat diajukan kepada Ketua Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, UIN. Prof. K.H Saifuddin Zuhri untuk dimunaqasyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Demikian, atas perhatian bapak, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatulllahi Wabarakatuh

Purwokerto, 16 Mei 2023

Dosen Pembimbing



Dr. H. Sudiro, M.M
NIP.196604141991031004

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PROGRAM TAHFIDZUL QUR'AN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) 3 BANYUMAS
KABUPATEN BANYUMAS**

LAELATUL MAGHFIROH

NIM. 1917401057

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

UIN. Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan dalam Program Tahfidzul Qur'an merupakan aset yang terpenting dalam mencapai keunggulan dan tujuan organisasi. Maka langkah awal dalam manajemen adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru merupakan satu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dalam kegiatan proses belajar mengajar berlangsung. Oleh karena itu, dalam proses siswa menghafal al-Qur'an guru harus memahami dan menguasai metode agar siswa mudah, cepat, dan lancar dalam menghafal al-Qur'an.

Penelitian ini termasuk kategori lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deksriptif. Serta bertujuan untuk mendeskripsikan proses pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas. Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada tanggal 13 Oktober -13 Desember 2022. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan teknik analisis data antara lain menggunakan reduksi data, penyajian data, verifikasi, serta triangulasi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa: Pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas berupa kegiatan: Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan serta evaluasi yang dilakukan sudah cukup baik, namun peneliti menemukan belum dilakukan pelatihan dan pengembangan teknis guru tahfidzul Qur'an baik yang diadakan oleh lembaga Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 maupun oleh lembaga pemerintahan terkait.

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, dan Tahfidzul Qur'an.

**DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN *TAHFIDZUL QUR'AN*
AT MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) 3 BANYUMAS
BANYUMAS REGENCY.**

LAELATUL MAGHFIROH

1917401057

Study Program Islamic Education Of Management
UIN. Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

The development of human resources carried out in the tahfidzul Qur'an program is the most important asset in achieving organizational excellence and goals. Therefore, the first step of management is human resources. Human resource of this research is teacher which is very important to learning process in educational institutions. It is because, teaching and learning activities are dominated by the role of the teacher. Thus, in the process of students memorizing the Qur'an, the teacher must understand and master the method so that student can easy, fast, and fluent memorize the Qur'an

This research includes the field category using a descriptive qualitative. it also aims to describe the process development of human resources in tahfidzul Qur'an at MIN 3 Banyumas, Banyumas Regency. the time for conducting the research was carried out on october 13 – december 13, 2022. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and documentations. With data analysis techniques, among other, using data reduction, verification, and triangulation.

The result of the research has been carried out show that: the development of human resources in the tahfidzul Qur'an program at Madrasah Ibtidiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas in from activities: Planning, Organizing, implementation and evaluation has been quite good, but researches found that training and development of technical teachers for tahfidzul Qur'an held by state Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas or by related government intitutions.

Keayword: *Development, Human Resources, and Tahfidzul Qur'an.*

**PEDOMAN TRANSLITERASI
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN TAHUN 1987**

Nomor: 0543b//U/1987

REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ي...َ	Fathah dan ya	Ai	a dan u
و...َ	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَيْفَ kaifa
- كَتَبَ kataba
- حَوْلَ haula
- فَعَلَ fa`ala
- سُئِلَ suila

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...ِ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
إ...ِ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...ِ	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- يَقُولُ yaqūlu
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْقَلَمُ al-qalamu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuzu
- النَّوْءُ an-nau'u
- شَيْءٌ syai'un
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ / Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا / Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي أَنْعَمَنَا بِنِعْمَةِ الْإِيمَانِ وَالْإِسْلَامِ وَنُصَلِّي وَنُصَلِّي وَنُسَلِّمُ عَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ
اجمعين امابعد

Puji dan syukur penulis selalu panjatkan kehadiran Allah swt , tuhan semesta alam yang merajai segala kerajaan. Yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan-Nya serta ridho kedua orang tua, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Shalawat serta salam tetap dijunjung dan terlimpahkan kepada Nabi Muhammad saw, yang telah menjadi suri tauladan dan menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan dunia dan akhirat.

Penyusunan skripsi ini merupakan kajian singkat tentang manajemen sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Suwito, M.A., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN. Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. Suparjo, M.A., Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN. Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
3. Prof. Dr. Subur, M.A., Wakil Dekan II Bidang Administrasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN. Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
4. Dr. Hj. Sumiarti, M.A., Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN. Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd. I., Koordinator Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN. Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. H. Sudiro, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan selama penyusunan skripsi.
7. Bapak Sabar Munanto selaku Kepala Madrasah dan *Stakeholder* Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas.

8. Ayahanda Mudakir dan Ibunda Dasilah, kedua orang tua yang sangat penulis cintai. Terimakasih sudah membimbing, membesarkan, memberi semangat dan dukungan, serta *ridho* yang telah diberikan dalam mengiringi setiap langkah.
9. Keluarga besarku tersayang, Mbakyu Lia Ekowati, Mbakyu Erna Wati, Kang Mas Muhammad Rosul, Mbakyu Dewi Ayu Lestari dan Kang Mas Muhammad Heri Yanto. Terimakasih atas dukungan dan sumbangsih baik materi dan non materi yang telah diberikan.
10. Keluarga besar pengasuh Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah Purwokerto. Abuya K.H Thaha Alawy al-Hafidz dan Bunyai Hj. Tastdiqoh al-Hafidzoh yang penulis nantikan syafa'at dan barakah ilmunya.
11. Sahabat-sahabat terbaikku: Dona Rosiana, Syabillah al-Ash, Maulidiya Umi, Santi Ayu Ningrum, dan teman-teman kamar Nihayatul Husna beserta teman-teman seperjuangan dalam berkhidmat yaitu kamar ndalem An-Nur Ponpes Ath-Thohiriyyah yang telah mendukung dan membersamai dalam pengabdian pondok dan mengejar mimpi.
12. Teman-teman MPI Angkatan 2019 khususnya Emiliya fatmawati dan Annisa Nurmina.
13. Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Semoga amal baik yang telah diberikan dapat terima dan dibalas yang lebih baik lagi oleh Allah swt, dan selalu mendapatkan limpahan rahmat dan perlindungan dari-Nya. *Amiin ya rabbal a'lamiin.*

Purwokerto, 13 Mei 2023

Penulis

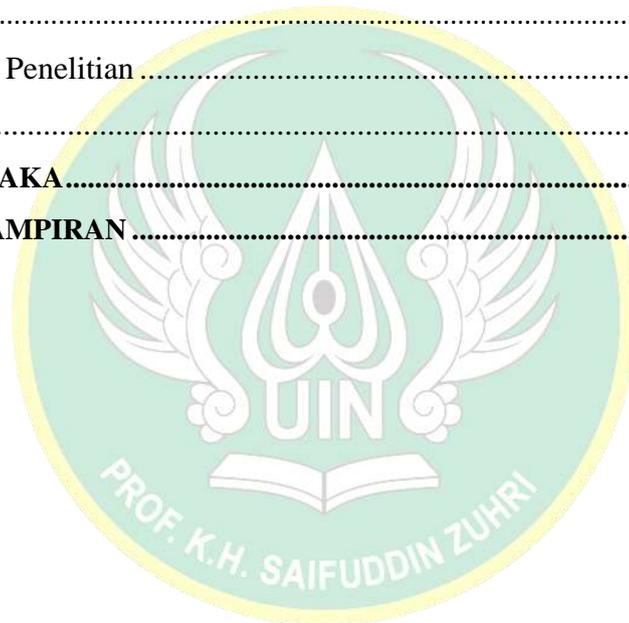


LAELATUL MAGHFIROH
NIM. 1917401057

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
PERNYATAAN KEASLIAN	i
HASIL LOLOS CEK PLAGIAT	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
MOTTO	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Definisi Konseptual	6
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kerangka Konseptual	12
B. Penelitian Terkait	26
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
C. Konteks Penelitian.....	32
D. Metode Pengumpulan Data	35
E. Teknik Analisis Data	39
BAB IV PENYAJIAN DATA, ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian.....	42
1. <i>Planning</i> (Perencanaan) Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Tahfidzul Qur'an di Madrasaah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas	42

2. <i>Organizing</i> (Organisasi) Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Tahfidzul Qur'an di Madrasaah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas	45
4. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas	57
B. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas	59
BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Keterbatasan Penelitian	66
C. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN-LAMPIRAN	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Observasi	I
Lampiran 2. Pedoman Dokumentasi	II
Lampiran 3. Data Pegawai	III
Lampiran 4. Lembar Instrumen Penelitian.....	IV
Lampiran 5. Laporan Hasil Wawancara.....	VII
Lampiran 6. Brosur Perekrutan	XVII
Lampiran 7. Laporan Pencapaian Kegiatan Tahfidz.....	XVIII
Lampiran 8. Dokumen Madrasah.....	XXIV
Lampiran 9. Surat Ijin Observasi Pendahuluan.....	XXVI
Lampiran 10. Dokumentasi Kegiatan Wawancara.....	XXVII
Lampiran 11. Surat Ijin Riset Individu	XXIX
Lampiran 12. Blangko Bimbingan Proposal Skripsi	XXX
Lampiran 13.Surat Rekomendasi Seminar Proposal.....	XXXI
Lampiran 14.Surat Keterangan Telah Seminar Proposal.....	XXXII
Lampiran 15.Surat Keterangan Selesai Riset Penelitian.....	XXXIII
Lampiran 16.Blangko Bimbingan Skripsi.....	XXXIV
Lampiran 17.Surat Rekomendasi Munaqasah.....	XXXV
Lampiran 18. Surat Keterangan Wakaf.....	XXXVI
Lampiran 19. Daftar Riwayat Hidup.....	XXXVII

MOTTO

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ۗ ذَلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا ۗ فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ (27)¹

“dan kami tidak menciptakan langit dan bumi, dan apa yang ada diantara keduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.”

(QS. As-Shaad ayat 27)



¹ Ma'had Tahfidh Yanbu'ul Qur'an, *Al-qur'an al- Quddus Birrasm Utsmani*, (Kudus:Buya Barokah, t.t),hlm. 454

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tercapainya suatu tujuan pendidikan dipengaruhi oleh kesuksesan sumber daya organisasi dan manajemen yang diterapkan di lembaga pendidikan. Terdapat empat hal pokok penting dalam sebuah pasar pendidikan. Pertama, peranan struktur bahan. yang mana seorang pendidik mampu mengajarkan struktur mendasar secara efektif dan menciptakan kondisi dan situasi yang mendukung. Kedua, berfikir intuitif untuk mencapai formalitas tanpa mengadakan sebuah analisis langkah demi langkah. Ketiga, kesiapan belajar. Keempat, motivasi dorongan untuk belajar.²

Pendidikan berperan sebagai wadah untuk membentuk manusia yang terdidik (*educated person*) atau dalam istilah keislaman disebut dengan insan kamil dengan melalui proses pembentukan dan pengembangan potensi diri dan jati diri sebagai bangsa tidak akan luntur dalam arus globalisasi yang pesat.³

Peserta didik menjadi generasi muda yang merupakan cikal bakal penerus bangsa yang menentukan arah suatu bangsa mengalami kemajuan atau kemunduran. Kemajuan bangsa sangat dipengaruhi oleh faktor pendidikan, pendidikan yang efektif akan membentuk generasi yang memiliki moral dan intelektual.

Untuk dapat mengimplementasikan pembelajaran yang sesuai dengan tujuan, maka langkah awal dalam manajemen adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru yang merupakan satu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dalam kegiatan proses belajar mengajar disuatu lembaga pendidikan, hal itu dikarenakan kegiatan belajar

² Fealix Teknowijoyo dan Leni Marpellin, "Relevansi Industri 4.0 dan Society 5.0 Terhadap Pendidikan di Indonesia", *Edutio: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2021, Vol. 16, No. 2, DOI:10.29408/edc.v16i2.4492, hlm. 5, <http://ejournal.hamzanwadi.ac.id/index.php/edc>

³ Monovatra, Dkk, *Generasi Milineal Yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5.0 dan Revolusi Industri Di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Semarang: UNNES 2019). hlm. 5

mengajar sebagian besar didominasi oleh peranan guru. Dimana guru memberikan suatu mata pelajaran wajib, sehingga guru diharuskan mampu menguasai materi dan mampu mengkondisikan kelas dengan baik. Begitu juga pada pembelajaran tahfidzul Qur'an, maka dalam proses siswa dalam menghafal Al-Qur'an, guru harus memahami dan menguasai bagaimana cara agar siswa mudah, cepat, dan lancar dalam menghafal Al-Qur'an yang tertuang dalam penguatan sumber daya.

Manajemen sumber daya manusia juga diterangkan pada tafsir ayat al-Qur'an pada surat Ar-Rum : 30 dan Qs. As-Shaad : 27. Pada Qs. Ar-Rum menjelaskan bahwa intisari penciptaan manusia yang telah diciptakan oleh Allah Swt, yang mana ditarik dalam konteks manajemen sumber daya manusia dimaknai bahwa setiap individu yang diciptakan di dunia mempunyai potensi masing-masing antar individu. Hal tersebut menjadi salah satu tugas seorang manajer untuk dapat melihat potensi yang dimiliki. Sedangkan tafsir dalam Qs. As-Shaad menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah tertentu yang diputuskan oleh seorang manajer suatu lembaga untuk menjamin tersedianya SDM yang tepat untuk menduduki berbagai posisi kedudukan, jabatan dan pekerjaan.⁴

Dasar penguatan mutu sumber daya adalah pengembangan sumber daya manusia yang merupakan salah satu aset yang penting dalam mencapai keunggulan dan tujuan organisasi. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memastikan setiap individu dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan *skill* dalam mencapai tingkat kemampuan yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan secara efisien dan efektif.⁵

Dari sebuah manajemen sumber daya yang baik akan menghasilkan citra atau pandangan suatu lembaga yang nantinya akan berdampak pada

⁴ Azwardi, DKK, "Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia", *Journal Educational Research and Social Studies*, Volume 2, No. 1, Januari, 2021, hlm. 115

⁵ Mukhlison Effendi, Sulistyorini, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam", *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management* 2 (1), Vol. 2, No. 1, 2021, hlm. 3, <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>

persepsi kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga. Hal itu juga merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan daya saing dan ancaman dari luar.⁶

Dalam pendidikan Islam terdapat dua sumber yaitu al-Qur'an dan as-sunnah. Al-Qur'an merupakan kitab umat Islam dan menjadi sumber petunjuk bagi pemeluknya. Salah satu kesunahan terkait al-Qur'an adalah menghafal kalam-kalamNya. Bagi orang Islam menghafal dan menjaga al-Qur'an akan mendapat jaminan tempat khusus di akhirat kelak. Menurut Abuya Thoha Alawi Al Hafidz, Menghafal al-Qur'an merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang sangat besar dan mulia.⁷ setiap individu dapat menghafal akan tetapi tidak semua orang dapat menghafal dengan baik dan benar. Masalah atau hambatan yang dihadapi oleh seseorang yang berusaha menghafal al-Qur'an banyak dan bermacam-macam, dimulai dari pengembangan minat, penciptaan lingkungan, pembagian waktu hingga sampai pada metode menghafal itu sendiri.

Pada pengembangan kualitas mutu sumber daya guru tahfidz al-Qur'an biasanya dilakukan di pondok pesantren yang terkenal menjadi tempat dalam menghafal al-Qur'an. Salah satunya adalah pondok pesantren Darul Fatah Sumberejo Sukerojo Kab. Ponorogo yang merupakan hasil penelitian oleh Thohri Fathul Afwa, menyatakan bahwa pelaksanaan program mutu sumber daya guru tahfidzul al-Qur'an di pondok pesantren Darul Fatah Ponorogo yaitu dengan menanamkan kedisiplinan dan melakukan kegiatan-kegiatan pelatihan yang berupa arahan tugas yang harus diemban, penguatan mutu sumber daya manusia, menjadi guru yang teladan dan cara memotivasi siswa.⁸

⁶ Yostan A. Labola, "Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi", *Junal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No.1, 2019, hlm. 28,

⁷ Pengajian Rutin di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah Karangsalam Kidul Kec.Kedung Banteng Kab. Banyumas Oleh Abuya Thoha Alawy Al-Hafidz (Pengasuh Pondok Pesantren Ath-Athohiriyyah)

⁸ Thohri Fathul Afwa, *Penguatan Mutu Sumber Daya Guru Tahfidz Al-Qur'an di*

Akan tetapi pada era sekarang pendidikan tahfidzul Qur'an bukan hanya pada pondok pesantren saja, banyak pendidikan formal memasukan program tahfidzul Qur'an didalam kurikulum. Hal tersebut dilatar belakangi perhatian dan rasa antusias dari kalangan masyarakat mengenai tahfidzul Qur'an sangat luar biasa. Adanya kesadaran masyarakat muslim terhadap kewajiban belajar ilmu al-Qur'an membuat lembaga pendidikan maupun organisasi harus berusaha lebih dalam menyiapkan para pendidik yang mempunyai kualitas dan berkompeten untuk dapat membantu para pelajar dalam mempelajari al-Qur'an.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas merupakan salah satu lembaga pendidikan negeri yang bertempat di Karang Sari Kec. Kembaran Kab. Banyumas yang jenjang pendidikannya setara dengan Sekolah Dasar (SD). MIN 3 Banyumas adalah sekolah yang bernuansa Islam. Ciri tersebut tertuang dalam visi dan misi sekolah yaitu "Mewujudkan Kejujuran dan Keunggulan Sebagai Budaya Islami" serta menjadikan madrasah emas untuk tahun 2026 kedepan. Yang dimaksud Madrasah emas adalah hasil perpaduan antara pendidikan mutu sains dan al-Qur'an. Program tersebut direalisasikan dengan pendalaman materi yang tersusun dengan formasi tiga guru matematika dan tiga guru IPA sebagai upaya di bidang sains dan di bidang al-Qur'an direalisasikan dengan adanya program tahfidz yang belum lama dijalankan.⁹

Dalam menghafal khususnya program hafalan untuk anak, maka di MIN 3 Banyumas memerlukan metode-metode khusus ketika menghafal al-Qur'an, dan juga harus disertai dengan *riyadhoh* (usaha) dan selalu diiringi do'a kepada Allah SWT. Agar selalu diberikan kemudahan dalam menghafal ayat-ayatnya yang banyak dan rumit, karena dalam al-Qur'an ditulis dalam bahasa Arab yang di dalamnya terdapat banyak kalimat-kalimat yang mirip dengan kalimat lainnya, terdapat juga kalimat-kalimat yang panjang sampai

Pondok Pesantren Darul Fatah Sumberejo Sukerojo Ponorogo, Skripsi, Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021

⁹ Wawancara dengan bapak Sabar Munanto di MIN 3 Banyumas pada tanggal 24 November 2021

tiga atau empat baris tanpa waqaf. Maka dari itu dalam menghafal diperlukan seorang guru sebagai penuntun dan pembimbing dalam menghafal.¹⁰

Maka keberadaan guru tahfidz tidak dapat dipungkiri bahwa sangat dibutuhkan untuk membenarkan atau meluruskan bacaan, baik dari makhoriul huruf maupun cara membaca panjang pendeknya bacaan atau yang lebih dikenal dengan ilmu tajwid. Seorang guru tahfidz dalam membimbing hafalan al-Qur'an kepada santri tentu tidak mudah, karena guru tahfidz harus mempunyai strategi dan metode tersendiri dalam mengajar agar santri mudah memahami materi yang disampaikan. Oleh sebab itu, dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia khususnya guru tahfidz al-Qur'an di lembaga pendidikan formal atau non formal, karena pengembangan mutu sumber daya guru tahfidz al-Qur'an tersebut menyangkut tentang strategi pembelajaran, materi, metode serta bentuk evaluasi yang digunakan untuk mendapatkan umpan balik dari pembelajaran tahfidz al-Qur'an tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang pengembangan sumber daya manusia dalam mensukseskan program Tahfidzul Qur'an dengan judul **“PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROGRAM TAHFIDZUL QUR'AN DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) 3 BANYUMAS KABUPATEN BANYUMAS”**.

¹⁰ Pengajian Rutin di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

B. Definisi Konseptual

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami judul yang akan diteliti, serta menghindari kesalahpahaman diantara penulis dan pembaca. Maka penulis menjelaskan terlebih dahulu beberapa istilah yang terdapat dalam judul penelitian yang akan dilakukan. Antara lain:

1. Pengembangan

Dalam pengembangan merupakan implementasi konsep manajemen, yang mana manajemen dapat diartikan sebagai usaha pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisiensi dengan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian sumber daya organisasi.¹¹ Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) suatu organisasi, dasarnya merupakan suatu usaha dalam meningkatkan daya saing terhadap ancaman lingkungan yang berasal dari eksternal dan menjadi salah satu upaya guna meningkatkan daya inovatif dalam menciptakan peluang. Menurut pandangan Armstrong menyatakan bahwa suatu pengembangan sumber daya manusia berhubungan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program pelatihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut.¹²

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan dapat diartikan sebagai proses secara terencana dalam usaha mengembangkan atau meningkatkan kompetensi organisasi.

2. Sumber Daya Manusia

Dalam organisasi terdapat sumber daya yang menjadi pendukung dalam mencapai tujuan suatu lembaga yaitu sumber daya fisik (aset),

¹¹ Syafaruddin dan Amiruddin, *Manajemen Kurikulum*, (Medan: Perdana Publishing, 2017). hlm. 31

¹² Armstrong, Michael, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*, (Jakarta: Gramedia, 1997), hlm. 507

teknologi informasi, sumber daya manusia, dan modal (keuangan).¹³

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah lembaga karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional lembaga. Sumber daya yang dimiliki oleh lembaga seperti modal, metode dan teknologi tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan¹⁴.

Pengelolaan sumber daya manusia mempunyai tujuan antara lain: meningkatkan produktivitas kerja, mencapai efisiensi, meminimalisir kerusakan, mengurangi kecelakaan, meningkatkan pelayanan, memelihara moral pegawai, meningkatkan peluang karier, meningkatkan kemampuan konseptual, meningkatkan kepemimpinan, meningkatkan balas jasa, meningkatkan pelayanan kepada konsumen.¹⁵

Sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah guru tahfidzul Qur'an yang merupakan salah satu yang berperan penting dalam program tahfidzul Qur'an yang bertugas untuk menuntun dan membina para siswa dalam menghafal al-Qur'an

3. Program Tahfidzul Qur'an

Definisi program dalam pandangan Suherman dan Sukjaya dapat diartikan bahwa program merupakan perencanaan kegiatan yang

¹³ Hendro Novianto, *Manajemen Sumber Daya Organisasi*, (Bogor: Pusdiklatwas BPKP, 2014), hlm. 22

¹⁴ Hartatik, Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. (Yogyakarta: Laksana, 2014, hlm, 5

¹⁵ Mukhlison Effendi, Sulistyorini, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam", *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management* 2 (1), Vol. 2, No. 1, 2021, hlm. 4-5., <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>

dirumuskan dengan memperhitungkan segala faktor yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pencapaian program tersebut.¹⁶

Ada beberapa hal yang perlu ditekankan pada menentukan suatu program. Pertama, realisasi atau implelementasi suatu kebijakan. Kedua, pelaksanaan suatu program secara *continue*. Ketiga, dalam pelaksanaannya melibatkan banyak orang.¹⁷

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa program sebagai suatu kegiatan atau aktifitas yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis dalam organisasi yang melibatkan banyak orang.

Tahfidzul Qur'an merupakan gabungan dari dua kata yang berasal dari bahasa Arab, yaitu tahfidz dan al-Qur'an. Kata tahfidz merupakan bentuk *isim mashdar* (bentuk ketiga dalam tasrif) dari *fi'il madhi* yaitu حفظ يحفظ , yang mengandung makna menghafalkan atau menjadikan hafal. Dan kalimat Al-Qur'an berasal dari kata *qara'a* artinya bacaan atau yang dibaca, sedangkan menurut istilah al-Qur'an adalah kalam atau firman Allah yang diturunkan (diwahyukan) kepada Nabi Muhammad SAW. Melalui perantara malaikat Jibril yang diturunkan secara mutawatir sebagai pedoman umat manusia di dunia dan membacanya termasuk ibadah.¹⁸

Tahfidzul Qur'an dapat disimpulkan bahwa proses individu dalam menghafal al-Qur'an. Pada diturunkannya al-Qur'an pertama kali pada Rasulullah SAW adalah dengan dihafal yang kemudian dibacakan kepada umat-Nya secara perlahan-lahan sampai mereka menghafalkannya. Hal tersebut menjadi hikmah diturunkannya al-Qur'an secara berangsur-angsur

¹⁶ Rusydi Ananda dan Tien Rafida, *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2017), hlm.5

¹⁷ Rusydi Ananda dan Tien Rafida, *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, hlm. 5

¹⁸ Heny Kusmawati, "Strategi Peningkatan Kompetensi Asatidz Dan Asatidzah Al-Qur'an Dalam Pembelajaran Tahfidz Qur'an Menyongsong Revolusi Industri 5.0", *Jurnal Pendidikan Islam*. 2022

tersebut menjadi isyarat dan dorongan menumbuhkan semangat untuk menghafal.

Program tahfidzul Qur'an yang terdapat dalam lembaga pendidikan formal maupun non formal diadakan untuk menjawab perkembangan minat terhadap menghafal al-Qur'an yang terus meningkat. Realisasi program tahfidzul Qur'an dalam lembaga pendidikan formal menjadi hal baru dan sangat unik. Hal tersebut disebabkan karena label dalam sekolah secara umum memfokuskan pada bidang-bidang keilmuan sains murni, meskipun terdapat pelajaran yang berbasis agama mungkin hanya ada 2 jam sampai 4 jam dalam sepekan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan rumusan masalah dalam melakukan penelitian ini adalah “Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kab. Banyumas?”

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui lebih dalam mengenai proses pengembangan sumber daya manusia dalam program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kab. Banyumas.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan keahaman dibidang keilmuan khususnya memberikan pengetahuan mengenai dunia pendidikan serta memberikan gambaran mengenai proses pengembangan sumber daya manusia dalam program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Kepala Madrasah. Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas baik dari segi perencanaan sampai tahap evaluasi pengembangan menjadi lebih baik lagi.
- 2) Tenaga Pendidik. Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi tenaga pendidik yang ada mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas baik dari segi perencanaan sampai tahap evaluasi pengembangan menjadi lebih baik lagi.
- 3) Bagi Wali Murid. Sebagai bahan acuan pertimbangan atau mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam program Tahfidzul Qur'an di MIN 03 Banyumas baik dari segi perencanaan sampai tahap evaluasi pengembangan menjadi lebih baik lagi.
- 4) Bagi Peneliti. Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan evaluasi bagi peneliti lain mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam program Tahfidzul Qur'an di MIN 03 Banyumas baik dari segi perencanaan sampai tahap evaluasi pengembangan bagi dunia pendidikan untuk kedepannya menjadi lebih baik lagi.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah gambaran atau rancangan mengenai isi skripsi dan merupakan suatu kerangka guna mengetahui tujuan dari penelitian yang dilakukan penulis mengenai pokok-pokok bahasan untuk mempermudah penulisan dalam pembahasan skripsi. Dalam penelitian ini, penulis menjabarkan sistematika pembahasan sebagai berikut :

Bagian awal meliputi judul halaman, pernyataan keaslian, surat pernyataan lolos cek plagiasi, halaman pengesahan, nota dinas pembimbing, abstrak, pedoman transliterasi, kata pengantar, daftar isi, dan daftar lampiran. Sedangkan pada bagian utama skripsi terdiri dari:

Bab I berisi pendahuluan yang terdiri atas latar belakang masalah, definisi konseptual, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II berisi landasan teori yang berkaitan dengan penelitian ini yang terdiri dari beberapa sub bab. Sub bab pertama. Mengenai pengertian pengembangan dan strateginya. Sub bab kedua, berisi mengenai sumber daya manusia. Sub bab ketiga yaitu pembahasan mengenai tahfidzhul Qur'an.

Bab III berisi metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang didalamnya meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab IV berisi hasil penelitian yang membahas tentang penyajian data hasil penelitian dan hasil analisis mengenai gambaran umum lokasi penelitian dan manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam program tafidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN)3 Baanyumas.

Bab V berisi penutup terdiri dari kesimpulan dan saran yang merupakan rangkuman dari keseluruhan hasil penelitian secara singkat. Serta keterbatasan penulis

Pada bagian akhir dari penelitian berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup penulis.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Konseptual

1. Pengembangan

Adanya perkembangan teknologi yang sangat pesat dari zaman ke zaman, memberikan dampak tersendiri diberbagai sendi kehidupan salah satunya adalah di bidang pendidikan. Dalam upaya menghadapi perubahan yang sangat cepat, maka dalam dunia pendidikan diperlukan pengembangan untuk menciptakan pendidikan yang unggul dan berkualitas. Karena dari sebuah pendidikan yang berkualitas dapat mempengaruhi perkembangan peradaban atau kebudayaan. Hal itu juga disampaikan dalam pandangan KH. Tholhah Hasan yang berpendapat bahwa nyawa dari sebuah peradaban adalah pendidikan.¹⁹ Maka pendidikan memerlukan pengembangan yang mengarah pada kualitas sebuah insitusi atau lembaga. Pengembangan merupakan implementasi konsep manajemen, yang mana manajemen dapat diartikan sebagai usaha pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efesiensi dengan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian sumber daya organisasi.²⁰

Terdapat beberapa landasan yang menjadi dasar dalam pengembangan penggolaan pendidikan Islam antara lain:²¹

- a) Landasan teologis, merupakan suatu landasan pokok yang terdapat dalam pendidikan Islam bersumber al-Qur'an dan hadits.
- b) Landasan filosofis, merupakan suatu landasan cabang epistimologi keilmuan yang beranggapan bahwa semua sumber ilmu pengetahuan yang tidak terlepas dari kekuasaan Allah Swt, hanya saja metode mendapatkannya berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya

¹⁹ Fathor Rachman, *Modernasi Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2021), hlm. 197

²⁰ Syafaruddin dan Amiruddin, *Manajemen Kurikulum*, (Medan: Perdana Publishing, 2017). hlm. 31

²¹ Fathor Rachman, *Modernasi Manajemen Pendidikan Islam*, hlm. 230-232

- c) Landasan sosiologis, merupakan sistem pendidikan dibangun berdasarkan lingkungan yang ada disekitarnya.
- d) Landasan psikologis, merupakan sebuah landasan yang berdasarkan pada situasi dan perkembangan subjek pendidikan yaitu peserta didik.

Dalam pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan membutuhkan manajemen yang tepat dan tanggap guna meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, pemimpin harus memahami fungsi-fungsi manajemen agar dapat menghasilkan suatu keputusan yang tepat.

Terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai fungsi manajemen. Pendapat yang terkenal adalah pendapat yang dikemukakan oleh George R. Terry yang menyebutkan fungsi manajemen meliputi POAC. Yaitu: *planning, organizing, actuating* serta *controlling*.²²

Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Luther Gulick. fungsi manajemen meliputi: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *staffing* (penyusunan personalia), *direction* (mengarahkan), *coordinating* (koordinasi), *reporting*, dan *budgeting* (pembiayaan).²³

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan merupakan sebuah kegiatan dalam menentukan sasaran yang ingin dicapai. Perencanaan meliputi pemilihan misi dan tujuan serta metode cara yang digunakan untuk mencapainya.²⁴

Perencanaan menyangkut beberapa keputusan mengenai apa yang akan dilakukan, siapa saja yang akan melakukannya, kapan akan dilaksanakan, dan bagaimana melakukannya, oleh karena itu perencanaan menjadi langkah yang pertama mendasar dan mendahului fungsi yang lainnya.

Dalam suatu lembaga perencanaan mempunyai beberapa fungsi, antara lain:

²² H. Malaya S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 3

²³ Ibnu Syamsi, *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1988. hlm. 46

²⁴ Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen (3 In) untuk Mahasiswa dan Umum*, (kebumen: Mediaterra, 2015), hlm. 4

- 1) Sebagai peramalan untuk menduga besarnya kerugian yang akan ditanggung oleh suatu lembaga
- 2) Sebagai pembentukan tujuan yang ingin dicapai
- 3) Sebagai kegiatan untuk merancang dan menyusun rencana kerja
- 4) Sebagai penjadwalan dalam melaksanakan program
- 5) Sebagai kegiatan untuk menyusun besarnya suatu sumber daya yang dibutuhkan oleh lembaga²⁵

Dari fungsi di atas proses perencanaan mempunyai manfaat untuk mengurangi resiko yang dapat merugikan bagi lembaga dan dapat menjadi landasan dalam pelaksanaan karena mempunyai arah dan tujuan yang jelas ingin dicapai oleh lembaga.

b. *Organizing* (Organisasi)

Organisasi merupakan suatu proses penetapan, pembagian struktur, pengelompokan kerja, penugasan serta pengorganisasian hubungan aktivitas anggota.²⁶

Dalam melaksanakan fungsi organisasi terdapat beberapa bentuk organisasi berdasarkan hubungan wewenang. Antara lain:²⁷

1) Organisasi Garis/Lini

Organisasi ini berbentuk seperti garis lurus, dimana lembaga mempunyai seorang atasan yang langsung membawahi bawahan, biasanya lembaga atau organisasi berskala kecil.

2) Organisasi Gari/Lini dan Staf

Pada bentuk ini organisasi digambarkan terdapat hubungan antara wewenang garis dan wewenang staf.

Dalam pandangan Malayu menyatakan bahwa melaksanakan pengorganisasian terdapat beberapa yang harus diperhatikan antara lain:

²⁵ Karyoto, *Dasar-Dasar Manajemen : Teori, Definisi Dan Konsep*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2016), hlm. 51

²⁶ Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen (3 In) untuk Mahasiswa dan Umum*, hlm., 5

²⁷ Muhammad Anwar, *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Divisi Kencana, 2020), hlm. 37

- a) Mengetahui tujuan yang akan dicapai
- b) Menentukan kegiatan yang akan dilaksanakan
- c) Lembaga memberikan wewenang atau kepercayaan kepada salah satu anggota untuk memimpin
- d) Menentukan jumlah pihak atau perkerja yang akan menjalankan pekerjaan
- e) Menempatkan individu sesuai dengan keterampilan dan potensi masing-masing
- f) Pembentukan pola organisasi untuk mempermudah koordinasi²⁸

Dari penjelasan yang dijabarkan dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian merupakan suatu kegiatan yang dirancang untuk menentukan penetapan, pembagian struktur yang mengatur hubungan aktifitas anggota.

c. *Actuating* (pelaksanaan)

Dalam fungsi pelaksanaan dengan memberikan pengarahan berupa stimulus pada pekerja agar mendapatkan hasil yang diinginkan dan mampu bekerja sama secara efektif dan efisien.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Langkah keempat dalam salah satu bentuk manajemen adalah pengawasan atau pengendalian. Pengawasan ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kegiatan yang dilakukan terhadap rencana yang telah ditetapkan. Ada beberapa langkah dalam melakukan pengawasan antara lain: (1) Menentukan tolak ukur hasil pencapaian; (2) Mengukur kinerja pelaksana dalam melaksanakan kegiatan; (3) Membandingkan kinerja pelaksana dengan tolak ukur yang telah ditetapkan; (4) Memperbaiki kegiatan.²⁹

²⁸ Karyoto, *Dasar-Dasar Manajemen*.. hlm.70

²⁹ Yaya Suryana, dkk, "Manajemen Program Tahfidz Al-Qur'an", *Jurnal Islamic Education Manajemen*, Vol. 3, No 2, 2018, hlm. 3

e. *Staffing* (Penyusunan Personalia)

Staffing adalah penyusunan personalia atau dapat diartikan sebagai pembagian formasi atau penempatan karyawan untuk mengisi sumber daya manusia yang tersedia. *Staffing* juga dapat diartikan sebagai proses yang meliputi rekrutmen, seleksi, dan orientasi.³⁰

f. *Direction* (Mengarahkan)

Pengarahan dapat diartikan sebagai proses kegiatan mengarahkan semua karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam menuju tujuan yang telah ditentukan.³¹

g. *Coordinating* (Kooordinasi)

Adalah sistem komunikasi antara bagian satu dengan bagian yang lainnya.

h. *Reporting* (laporan)

Laporan dapat diartikan sebagai suatu penyampaian dari hasil kegiatan atau kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan mengungkapkan perkembangan organisasi baik yang berupa kemajuan maupun hambatan³².

i. *Budgeting* (Pembiayaan)

Budgeting merupakan kegiatan yang berguna untuk mengatur proses pembiayaan yang meliputi menetapkan dan memperoleh sumber pendanaan, pemanfaatan dana, pelaporan, pemeriksaan, dan pertanggung jawaban³³

Maka dapat disimpulkan bahwa *budgeting* atau pembiayaan adalah kegiatan pengaturan alur masuk dan keluar peredaran uang yang digunakan untuk proses pelaksanaan kegiatan lembaga.

³⁰ Hanivan Sabtaji Dan Siti Azizah, "Pengaruh Staffing Sebagai Salah Satu Fungsi Manajemen Di Mitra Jaya Company Terhadap Kinerja Karyawan", *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, Vol.1, No.1, hlm. 99

³¹ . Malaya S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 22

³² Akdon, *Strategic Manajemen For Education Management (Manajemen Strategik Untuk Manajemen Pendidikan)*, (Jawa Barat: Alfabeta, 2011), hlm. 204

³³ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mendadak*, (Yogyakarta: Ar-Rus Media, 2011), hlm. 2012

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan³⁴.

Adanya manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan antara lain:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM
- c. Mengembangkan keseluruhan organisasi
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu pemimpin mencapai tujuan
- e. Menjadi solusi dalam berbagai krisis dan situasi dalam hubungan antar pekerja
- f. Memelihara standar organisasi atau lembaga³⁵

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial, yang ditandai dengan setiap individu saling membutuhkan satu sama lain guna memenuhi berbagai macam kebutuhan. Menurut pandangan Abraham H. Maslow mengklasifikasikan beberapa tingkatan kebutuhan manusia. Antara lain:³⁶

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Jaminan Keamanan
- c. Kebutuhan yang bersifat Pengakuan atau Penghargaan

³⁴ Hartatik, Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. (Yogyakarta: Laksana, 2014), hlm. 5

³⁵ Benjamin Bekti, Dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Zahr Publishing, 2017). hlm. 12

³⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 5

d. Kebutuhan Kesempatan Mengembangkan Diri

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar manusia, yang berupa pangan, sandang, dan papan. Dalam mencukupi kebutuhan tersebut manusia harus mempunyai keterampilan yang memadai seperti bertani, nelayan maupun berwirausaha. Namun, adanya perkembangan zaman yang semakin maju. Seperti perkembangan pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat, maka manusia memerlukan pengembangan diri secara profesional melalui lembaga pelatihan baik yang diselenggarakan lembaga ataupun institusi pendidikan³⁷.

Demikian pula dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga maupun organisasi memerlukan pengembangan untuk menyesuaikan dengan perubahan zaman. Sehingga kemampuan sumber daya manusia sebagai pelaksana organisasi mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja yang nantinya akan berdampak pada peningkatan produktifitas dan kebutuhan fisik mereka terjamin bahkan meningkat.

Dalam mengelola sumber daya manusia terdapat dua kegiatan utama yaitu kegiatan manajemen tenaga manusia (*mampower management*) dan manajemen personel (*personnel management*). Ruang lingkup pada kegiatan manajemen tenaga manusia mencakup pengkajian dan penentuan kebutuhan SDM bagi lembaga atau organisasi, perencanaan pemenuhan kebutuhan, auditing penggunaan SDM, serta manajemen personel data SDM. Sedangkan ruang lingkup pada manajemen personel meliputi kegiatan rekrutmen atau pengandaan, pendidikan dan pelatihan, penggunaan, perawatan, dan memisahkan personel.³⁸

Adapun langkah pertama yang dilakukan dalam kegiatan manajemen tenaga manusia adalah penentuan kebutuhan SDM. Dalam melakukan proses penentuan kebutuhan dalam organisasi menggunakan pendekatan *management enggering (M.E)*, yaitu metode pendekatan dengan

³⁷ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber...*, hlm. 6

³⁸ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), hlm.,43

menggunakan model analisis regresi untuk menentukan jumlah SDM yang diperlukan dan memperhatikan antara beban kerja dan jenis tugas yang dilakukan.³⁹

Dalam statistika analisis regresi dapat didefinisikan sebagai analisis dengan melihat pengaruh ketergantungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya.⁴⁰ Jika disimpulkan pada bidang sumber daya manusia di lembaga pendidikan, analisis regresi dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara kebutuhan jumlah pendidik dengan memperhatikan jumlah beban kerja dan jenis tugas. Sehingga dengan penggunaan analisis tersebut dapat ditentukan berapa besar tenaga pendidikan yang diperlukan.

Langkah kedua, yaitu perencanaan strategi SDM. Dalam perencanaan SDM suatu organisasi maupun lembaga perencanaannya bersifat dimanis. Karena sebuah perencanaan disesuaikan dengan perkembangan arus ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan kebutuhan, lingkungan yang berubah-ubah. Maka oleh karena itu, ada empat yang harus diperhatikan dalam melaksanakan perencanaan sumber daya manusia,⁴¹ yaitu:

- a. Menginventasasi persediaan sumber daya manusia
- b. Memprediksi sumber daya manusia
- c. Menyusun rencana sumber daya manusia
- d. Melakukan pengawasan dan evaluasi

Dalam pandangan Rivai dan Sagala, perencanaan sumber daya manusia yang disusun terdapat beberapa manfaat bagi lembaga maupun organisasi. Antara lain:

- a. Memperbaiki sumber daya manusia
- b. Meningkatkan efektifitas kerja
- c. Meningkatkan produktifitas

³⁹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 43

⁴⁰ Akhmad Jazuli, *Statistika Penelitian: dilengkapi dengan SPSS*, (Purwokerto: UM Purwokerto, 2021), hlm. 74

⁴¹ Sukmawati Marjuni, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: CV. Sah Media, 2015), hlm. 13

- d. Menentukan kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang
- e. Mengembangkan informasi ketenagakerjaan
- f. Perencanaan tenaga kerja sesuai dengan analisis kondisi dan situasi pasar

Langkah ketiga, inventori dan audit SDM. Audit merupakan sebuah data yang diperoleh kemudian dilakukan analisis data yang dijadikan acuan, dan memberikan jawaban terhadap perkembangan, keadaan absensi karyawan, kebijakan pemerintah tentang tenaga kerja, dan sebagainya. Sedangkan inventori hanya mengumpulkan data tanpa adanya analisis lebih lanjut.⁴²

Langkah ke empat yaitu sistem informasi personel (SIP). Adanya sistem informasi personel mempunyai tujuan untuk mengumpulkan, mengolah, serta menyajikan informasi personel yang valid, tepat waktu, tepat sasaran, dan sebagai informasi dalam membina, membimbing dan mengarahkan bagi pemimpin. Dalam proses penyusunan SIP dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:⁴³

- a. Mengalisis kebutuhan informasi
- b. Perencanaan sistem
- c. Pengujian sistem dan validasi
- d. Monitoring dan evaluasi sistem

Sedangkan dalam manajemen personel terdapat beberapa langkah sebagai upaya peningkatan personel. Adapun langkah manajemen personel tersebut meliputi:

- a. Rekrutmen dan pengadaan

Rekrutmen dapat diartikan sebagai proses penentuan, seleksi dan penarikan calon karyawan untuk menempati sebuah posisi atau kedudukan.⁴⁴ Dalam dunia pendidikan perekrutan merupakan

⁴² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 52

⁴³ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm.53-54

⁴⁴ Muhammad Arif, *Analisis Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel OASE*, (Pekanbaru: Jurnal al-Hikmah, 2018), Vol.15, No 1, hlm. 43

kegiatan dalam memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada lembaga pendidikan.

Dari penjelasan di atas, dapat diartikan rekrutmen sebagai suatu proses kegiatan dua arah dalam memilah, seleksi dan penentuan calon tenaga pendidik untuk menempati suatu posisi atau kedudukan dalam lembaga pendidikan.

Proses perekrutan mempunyai tujuan utamanya yaitu untuk menampung pelamar dengan sebanyak-banyaknya sesuai dengan kriteria kebutuhan suatu lembaga, sehingga memungkinkan memperoleh karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik.⁴⁵

Perekrutan karyawan dapat dikatakan berhasil bila lembaga mendapatkan banyak pelamar sehingga lembaga dapat dengan leluasa memilah dan menyeleksi untuk mendapatkan pegawai dengan kualitas tinggi.

Terdapat beberapa metode yang digunakan dalam penarikan tenaga karyawan baru yaitu metode terbuka dan metode tertutup. Metode tertutup dapat didefinisikan sebagai salah satu metode dimana penarikan karyawan diinformasikan kepada para karyawan ataupun orang-orang terdekat yang berada dilingkungan tersebut. Sedangkan metode terbuka didefinisikan sebagai metode dimana penarikan diinformasikan kepada khalayak umum dengan malalui media cetak atau elektronik.⁴⁶

Dari beberapa metode yang disebutkan tentunya terdapat beberapa kekurangan dan kelebihan masing-masing. Salah satu kekurangan penggunaan metode tertutup adalah lamaran yang masuk kepada lembaga relatif sedikit, berbeda dengan penggunaan metode terbuka yang penyebarannya relatif luas, sehingga besar kemungkinan lamaran yang masuk pada lembaga relatif banyak. Hal

⁴⁵ Rony, *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)*, Jurnal Studi Islam, 2018, Vol. 14, No. 02, hlm. 42

⁴⁶ Sukmawati Marjuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 45-46

tersebut lembaga dapat leluasa memilah yang sesuai dengan yang dibutuhkan.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama di dunia pendidikan. Dalam dunia pendidikan pelatihan ditunjukkan bagi tenaga pendidikan. Terdapat beberapa dua metode dalam pelatihan dan pengembangan yaitu metode praktis (*on the job training*) dan teknik-teknik presentasi informasi dan metode simulasi (*off the job training*).⁴⁷

Metode Praktis (*on the job training*) merupakan metode ini dilakukan dengan karyawan dilatih oleh seorang pelatih yang sudah berpengalaman. salah satu bentuk pelatihan adalah rotasi jabatan, latihan instruksi pekerjaan, magang, dan *coaching*. Sedangkan metode simulasi (*off the job training*) merupakan pendekatan yang dilakukan oleh karyawan dengan menerima representasi tiruan atau untuk menanggapi seperti dalam suatu keadaan sebenarnya.⁴⁸

c. Perawatan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan atau perawatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pendekatan formal jangka panjang, evaluasi dan rancangan ulang program dan komponennya, serta perhatian terhadap kecenderungan dan arah masa depan program.⁴⁹

Perawatan sumber daya dilakukan untuk mempertahankan kualitas sumber daya pada suatu lembaga atau organisasi .

d. Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian jasa langsung kepada pegawai yang berupa uang maupun barang sebagai imbalan

⁴⁷Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 8

⁴⁸Rony, "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)", *Jurnal Studi Islam*, 2018, hlm.81-83

⁴⁹Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 124

jasa yang telah diberikan kepada organisasi.⁵⁰

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sebagai imbalan tanda jasa atas apa yang telah diberikan kepada organisasi berupa materi.

3. Manajemen Sumber Daya Menurut Al-Qur'an

Didalam al-Qur'an terdapat beberapa ayat yang menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia yaitu QS. ashaad ayat 27 :

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ۗ ذَلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا ۗ فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ
كَفَرُوا مِنَ النَّارِ (27)

“dan kami tidak menciptakan langit dan bumi, dan apa yang ada diantara keduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka.”⁵¹

Dari ayat tersebut dapat ditafsirkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah tertentu yang diputuskan oleh seorang manajer suatu lembaga untuk menjamin tersedianya SDM yang tepat untuk menduduki berbagai posisi kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat.⁵²

Pada Q.S al-Mujadalah ayat 11

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا
فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ
(11)

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan padamu : berlapang-lapanglah dalam majlis, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberimu kelapangan. Dan apabila dikatakan: berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah maha teliti apa yang kamu kerjakan⁵³.

⁵⁰ Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Zahr Publishing, 207), hlm. 16

⁵¹ Ma'had Tahfidh Yanbu'ul Qur'an, *Al-qur'an al- Quddus Birrasm Utsmani*, (Kudus:Buya Barokah, t.t),hlm. 454

⁵² Azwardi, dkk, *Tafsir Ayat-Ayat....*, hlm.117

⁵³ Ma'had tahfidh Yanbu'ul Qur'an, *Al-qur'an al- Quddus....* hlm. 453

Pada ayat tersebut, terdapat kalimat *تَفَسَّحُوا* yang mempunyai arti berlapang-lapanglah dan kalimat *اَنْشُرُوا* yang mempunyai arti besarkanlah. Dua kalimat tersebut menjadi acuan seorang pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu peran *stakeholder* dalam melaksanakan pekerjaan dilakukan dengan menciptakan lingkungan kekeluargaan dan dalam mengembangkan amanah pekerjaan dilakukan dengan sungguh-sungguh.⁵⁴

Dari dua ayat di atas menjadi acuan dalam menjalankan peranan manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan syariah Islam dan profesional berdasarkan pada tuntutan al-Qur'an dan sunnah Nabi Muhammad saw.

4. Program Tahfidzul Qur'an

Tahfidzul Qur'an dapat kita simpulkan sebagai proses individu dalam menghafal al-Qur'an. Pada diturunkannya al-Qur'an pertama kali pada Rasulullah SAW adalah dengan dihafal yang kemudian dibacakan kepada umat-Nya secara perlahan-lahan sampai mereka menghafalkannya. Hal tersebut menjadi hikmah diturunkannya al-Qur'an secara berangsur-angsur tersebut menjadi isyarat dan dorongan menumbuhkan semangat untuk menghafal.

Tahfidzul Qur'an di dunia pendidikan formal yang dimasukan pada kurikulum, sehingga terbentuklah program tahfidzul Qur'an. Realisasi program tahfidzul Qur'an dalam lembaga pendidikan formal menjadi hal baru dan sangat unik. Hal tersebut disebabkan karena label dalam sekolah secara umum memfokuskan pada bidang-bidang keilmuan sains murni, meskipun terdapat pelajaran yang berbasis agama yang hanya diberikan waktu pengajaran beberapa jam dalam sepekan.

Bagi para penghafal kalam Ilahi disebutkan akan mendapat berjuta keistimewaan baik di dunia maupun di akhirat nantinya. Antara lain: menjadi keluarga Allah, diangkat derajatnya, mendapat rahmat penghargaan dari Nabi, mendapat syafa'at pada hari kiamat, ditinggikan derajatnya.

⁵⁴ Azwardi, dkk, *Tafsir Ayat-Ayat....*, hlm.116

mendapatkan mahkota kemuliaan dan berhak memakaikan mahkota kepada kedua orang tuanya di akhirat nanti, dan dijauhkan dari neraka.⁵⁵

Allah swt memberikan manfaat atau keistimewaan yang dapat diperoleh dalam menghafal al-Qur'an. Oleh karena itu, orang yang menghafal al-Qur'an merupakan suatu perbuatan yang mulia dan terpuji. Itulah sebabnya, dalam menghafal al-Qur'an tidak mudah dan diperlukan metode-metode khusus.

Terdapat dalam beberapa metode yang dapat digunakan dalam pengajaran tahfidzhul Qur'an di madrasah ibtidaiyah atau sekolah dasar. Antara lain:

a. Metode Wahdah

Metode wahdah merupakan metode yang digunakan dalam menghafal al-Qur'an dengan cara menghafal satu demi satu ayat al-Qur'an.⁵⁶ Metode ini dilakukan dengan cara menghafal satu demi satu ayat diulang-ulang sampai hafal, kemudian jika sudah hafal dilanjutkan ayat berikutnya.

b. Metode Talaqqi

Metode talaqqi merupakan metode dengan cara seorang pendidik membacakan kemudian siswa menirukan hingga sampai hafal. Metode ini dilakukan dengan membacakan perkalimat disesuaikan dengan kemampuan anak⁵⁷. Metode ini dilakukan dengan cara mendengarkan terlebih dahulu bacaan yang dilantunkan oleh seorang pendidik kemudian siswa menirukan. Teknik membacakan dilakukan dengan satu demi satu kalimat yang hingga menjadi ayat.

c. Metode Qasmu

Metode Qasmu merupakan metode pengajaran tahfidzul Qur'an dengan menggunakan tiga pendekatan yaitu qira'ah (metode dengan

⁵⁵ Saied al-Makhtum, *Jadi Hafiz Sebelum Baligh, Metode Efektif Mendidik Anak Menghafal al-Qur'an*, (Sukoharjo: Zaduna, 2022), hlm.,14-25

⁵⁶ Sabarita, *Pola Pengajaran Tahfidz al-Qur'an di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ishlah Banda Aceh*, Skripsi, Banda Aceh Darussalam: UIN Ar-Raniry, 2020,

⁵⁷ Saied al-Makhtum, *Jadi Hafiz Sebelum.....*, hlm. 76

teknik membaca yang disesuaikan dengan makhorijul huruf dan ilmu tajwid), ziyadah (pemberian target hafalan), dan muroja'ah (mengulang).⁵⁸

Metode dalam pengajaran tahfidzul Qur'an merupakan salah teknik yang dipakai dalam proses pengajaran. Metode tersebut antara pengajar satu dengan yang lainnya maupun antar lembaga pendidikan yang satu dengan yang lainnya dapat berbeda.

B. Penelitian Terkait

Kajian pustaka ini dilakukan guna menghindari duplikasi dan terjadinya kesamaan dalam melaksanakan penelitian, maka bagi seorang peneliti kegiatan yang pertama dilakukan terlebih dahulu adalah melakukan tinjauan pustaka terhadap karya-karya sebelumnya yang dikhawatirkan terdapat kemiripan judul yang diteliti yaitu "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Tahfidzul Qur'an di MIN 03 Banyumas Kabupaten Banyumas". Sejauh penelusuran terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan konsep penelitian terhadap pengembangan. Akan tetapi peneliti membuat pembaharuan dengan melakukan penelitian pengembangan guru tahfidz di lembaga formal, dimana penelitian sebelumnya memfokuskan pada pengembangan guru tahfidz di lembaga Pondok Pesantren. Oleh karena itulah peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai hal tersebut.

Adapun karya ilmiah yang digunakan sebagai bahan rujukan dan pertimbangan adalah sebagai berikut:

Pertama, skripsi atau penelitian yang dilakukan oleh Thohri Fathul Afwa, dengan Judul "Penguatan Mutu Sumber Daya Guru Tahfidz Al-Qur'an di Pondok Pesantren Darul Fatah Sumberejo Sukerojo Ponorogo". Pada penelitian membahas tentang pengembangan kualitas mutu sumber daya guru tahfidz al-Qur'an yang dilakukan oleh pondok pesantren Darul Fatah Sumberejo Sukerojo Kab. Ponorogo. Hasil penelitian tersebut menyatakan

⁵⁸ Dian Mego Anggraini, "Metode Menghafal al-Qur'an Pada Anak Usia Sekolah Dasar Di SDI Al-Munawwarah Pamekasan", *Junal Pendidikan dan Manajemen Islam: FikrotunaI*, Vol.10, No.2, 2019, hlm. 11

bahwa pelaksanaan program mutu sumber daya guru tahfidzul al-Qur'an di pondok pesantren Darul Fatah Ponorogo yaitu dengan menanamkan kedisiplinan dan melakukan kegiatan-kegiatan pelatihan yang berupa arahan tugas yang harus diemban, penguatan mutu sumber daya manusia, menjadi guru yang teladan dan cara memotivasi siswa.⁵⁹ Persamaan dengan artikel ini adalah objek penelitian pendidikan terhadap sumber daya guru tahfidz Qur'an. Sedangkan perbedaannya yaitu lebih memfokuskan pada konsep pengembangan bagi sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an.

Kedua, skripsi atau penelitian yang dilakukan oleh Achmad Baidhowi Mukhlis, dengan judul “Manajemen Sumber Daya Guru untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran Tahfidzul Qur'an di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ahmad Yani Kota Malang.” Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa secara keseluruhan implementasi manajemen disesuaikan dengan prinsip manajemen yang meliputi: Pertama, perencanaan yang diawali dengan menganalisis kebutuhan yang dilaksanakan pada rapat menjelang akhir semester. Kedua, pelaksanaan yang dilaksanakan dengan beberapa tahap yaitu, rekrutmen, seleksi dan pelatihan dan pengembangan guru. Ketiga, Penilaian/evaluasi.⁶⁰ Persamaan dengan artikel ini adalah objek penelitian pendidikan terhadap sumber daya guru tahfidz al-Qur'an. Sedangkan perbedaannya yaitu penulis lebih memfokuskan pada konsep pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an dan peneliti sebelumnya berfokus pada manajemen SDM untuk pengembangan mutu pembelajaran tahfidzul Qur'an.

Ketiga, skripsi atau penelitian yang dilakukan oleh Sidik Affandi, dengan judul penelitiannya “Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Qur'an Medan Tahun 2019”. Penulis menyimpulkan bahwa pada

⁵⁹ Thohri Fathul Afwa, *Penguatan Mutu Sumber Daya Guru Tahfidz Al-Qur'an di Pondok Pesantren Darul Fatah Sumberejo Sukerojo Ponorogo*, Skripsi, Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021

⁶⁰ Achmad Baidhowi Mukhlis, *Manajemen Sumber Daya Guru Untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran Tahfidzul Qur'an Di Sekolah Dasar Islam Terpadu SDIT Ahmad Yani Kota Malang*, Skripsi, Malang: UIN Malang, 2022

pelaksanaan sumber daya manusia dan pendukungnya yang terdapat pada Pondok Pesantren Darul Qur'an dapat terlaksana dengan baik secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren darul qur'an sebagai tempat atau lembaga dakwah, pendidikan dan lembaga pengembangan sumber daya dan pemerdaya masyarakat.⁶¹ Persamaan dengan artikel ini adalah objek penelitian pendidikan terhadap sumber daya guru tahfidz al-Qur'an. Sedangkan perbedaannya yaitu peneliti sebelumnya berfokus pada dampak SDM terhadap fungsi sosial dan peneliti sekarang lebih memfokuskan pada konsep pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an.

Keempat, jurnal ilmiah yang ditulis oleh Ahmad Tarmidzi Hasibuan dan Andi Prastowo yang dipublikasikan pada tahun 2019 dengan judul "Konsep Pendidikan Abad 21: Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia SD/MI". Artikel ini membahas tentang konsep pendidikan pada era globalisasi yang dibuktikan dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sering kita sebut abad 21, dimana pada abad 21 menekankan pada pembentukan kualitas sumber daya manusia, dan para pendidik harus mampu memanfaatkan teknologi dalam mencari informasi, berkomunikasi, bekerja sama, kreatif, menanamkan literasi, menghargai pendapat, bernalar kritis, dan mengembangkan berbagai macam pembelajaran secara inovatif sebagai wujud dalam menjawab keterkaitan dengan abad 21.⁶² Persamaan dengan artikel ini adalah objek penelitiannya sama-sama memfokuskan pada sumber daya manusia yang diperuntukan untuk Madrasah Ibtidaiyah (MI), dan perbedaannya terletak pada pembahasan mengenai kepemimpinan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sedangkan peneliti memfokuskan pembahasannya pada pengembangan sumber daya manusia pada program tahfidzul Qur'an.

⁶¹ Sidik Affandi, *Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan Tahun 2019*, Skripsi, Sumatera Utara : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020

⁶² Ahmad Tarmidzi Hasibuan dan Andi Prastowo, "Konsep Pendidikan Abad 21: Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia SD/MI", Jurnal: *Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar dan Keislaman*. Vol. 10, No 1, 2019

Kelima, jurnal ilmiah yang ditulis oleh Yaya Suryana, Dian dan Siti Nuraeni yang diterbitkan pada tahun 2018 dengan judul “Manajemen Program Tahfidz al-Qur’an”. Artikel ini membahas tentang proses manajemen program tahfidz yang dilaksanakan di Yayasan Assalam yang dipimpin oleh KH. Habib Ustman Alaydus. Proses manajemen tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Perencanaan tersebut meliputi perencanaan program tahfidz, pembelajaran program tahfidz, dan layanan asrama tahfidz. Pengorganisasian yang meliputi penentuan pelaksana yang menjalankan tugas, pokok, dan fungsi dalam program tahfidz. Pengawasan dilakukan secara langsung terhadap santri dan ustadz/ustadzah untuk dilakukan penilaian dan evaluasi dalam melihat sejauh mana ketercapaian tujuan. Evaluasi tersebut meliputi evaluasi hasil belajar dan evaluasi proses pembelajaran.⁶³ Adapun persamaan pada artikel ini adalah pokok pembahasan terhadap program tahfidzul Qur’an. Dan perbedaan terletak pada objek penelitian. Peneliti sebelumnya berfokus pada manajemen program tahfidzul Qur’an sedangkan peneliti objek penelitian terhadap manajemen sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur’an.

Keenam, jurnal yang ditulis oleh Kasmawati. Artikel ini diterbitkan pada tahun 2019 dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan Islam” yang didalamnya membahas tentang pengembangan sumber daya manusia yang terdapat pada lembaga atau organisasi pendidikan Islam. Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia yang dilaksanakan melalui pengembangan kemampuan berfikir.⁶⁴ Adapun persamaan dengan artikel ini terletak pada pokok pembahasan penulis yang objek penelitiannya sama-sama memfokuskan pada pengembangan sumber daya manusia. Dan perbedaannya adalah penelitian sebelumnya ruang lingkup pembahasan

⁶³ Yaya Suryana, Dian dan Siti Nuraeni, “Manajemen Program Tahfidz al-Qur’an”, *Jurnal: Islamic education management* 3, No 2. 2018. 220-30, <https://journal.parahikma.ac.id>

⁶⁴ Kasmawati. 2019. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam”. Volume VIII. Nomor 2, Juli- Desember 2019. (<https://journal.uin-alauddin.ac.id/>). Diakses pada 9 Agustus 2022, pada pukul 16.00

bersifat umum mengenai pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam. Sedangkan peneliti memfokuskan pada pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Madrasah Ibtidaiyah dalam program tahfidzul Qur'an.

Selanjutnya, jurnal Internasional yang ditulis oleh Agus Jatmika, Muhammad Entang, dan Jan Horas Veriady Purba yang diterbitkan pada tahun 2021 dengan judul "*The Strategy Of Human Resource Development In Improving The Competitive Advantage*". Artikel membahas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan keunggulan kompetitif dengan studi kasus di Pesantren Madinatul Qur'an. Strategi yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan analisis SWOT yang terdiri dari *strength* yang berarti kekuatan, *weakness* yang berarti kelemahan, *opportunities* yang berarti peluang, dan *threats* yang berarti tantangan.⁶⁵ Adapun persamaan dengan artikel ini terletak pada pokok pembahasan penulis yang objek penelitiannya sama-sama memfokuskan pada pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam. Dan perbedaannya adalah penelitian sebelumnya ruang lingkup pembahasan bersifat umum mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di lembaga pendidikan Islam non formal yaitu Pesantren Madinatul Qur'an. Sedangkan peneliti memfokuskan pada pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam formal yaitu di Madrasah Ibtidaiyah.

⁶⁵ Agus Jatmika, Muhammad Entang, dan Jan Horas Veriady Purba, "*The Strategy Of Human Resource Development In Improving The Competitive Advantage*". *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, Jilid 05, Nomor 01, Maret 2021, Halaman 91 – 98, 2021 <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jhss>,

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data mengenai suatu masalah yang diperoleh dengan beragam sarana seperti melalui pengamatan, dokumen, buku maupun yang lainnya dan tidak diperoleh dengan prosedur statistik.⁶⁶ Sedangkan, dalam pandangan lain, penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang disandarkan pada filsafat postpositivisme yang sering dimaknai sebagai paradigma berdasarkan pada realitas, gejala atau fenomena sebagai sesuatu yang utuh, kompleks dan dinamis yang mengandung makna serta hubungan gejala yang bersifat interaktif.⁶⁷ Penelitian ini bersifat penelitian naturalistik yang berdasarkan pada gejala yang dijumpai lapangan dengan digambarkan dalam bentuk naratif.⁶⁸

Dalam Penelitian kualitatif cenderung menggunakan analisis yang berdasarkan pada landasan teori supaya penelitian dapat terfokus pada sesuai fakta yang sebenarnya. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan menguraikan penyajian data yang diperoleh melalui wawancara, catatan lapangan, observasi, serta dokumen secara sistematis dan rasional. Sehingga, dalam praktiknya bergantung pada kemampuan peneliti dalam menjelaskan fenomena yang diteliti dalam bentuk deskriptif.

Salah satu pertimbangan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif adalah karena penelitian ini dilakukan bertujuan untuk meneliti secara mendalam dengan penyajian data yang akurat dan valid mengenai pengembangan sumber daya manusia yang terdapat pada program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 03 Banyumas Kabupaten Banyumas.

⁶⁶ Muhammad Shodiq dan Imam Muttaqien, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2007), Hlm. 4-5

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Qualitatif And Quantitative Research Methode)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 17

⁶⁸ Ahmad Tanzeh, *Motodelogi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm.

B. Dimensi Kajian

Dalam menghafal khususnya program hafalan untuk anak, membutuhkan tenaga pendidik seorang guru sebagai penuntun dan pembimbing dalam menghafal. Hal itu disebabkan dengan adanya al-Qur'an yang ditulis dalam bahasa Arab, yang di dalamnya terdapat banyak kalimat-kalimat yang mirip antara yang satu dengan kalimat lainnya, terdapat juga kalimat-kalimat yang panjang sampai tiga atau empat baris tanpa waqaf dan hukum bacaan yang terdapat dalam al-Qur'an.

Oleh karena itu, peneliti merumuskan dimensi kajian dalam penelitian yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas mengenai pengembangan manajemen sumber daya manusia yang terdapat dalam program tahfidzul Qur'an. Yang akan diteliti adalah mengkaji mengenai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 03 Banyumas.

C. Konteks Penelitian

1. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas yang bertempat Dusun I Desa Karang Sari Kec. Kembaran Kab. Banyumas Prov. Jawa Tengah. Terdapat beberapa Alasan penulis memilih lokasi tersebut untuk penelitian. Pertama, dikarenakan dalam program tahfidzul Qur'an bagi anak-anak memerlukan metode-metode khusus supaya anak bukan hanya mampu menghafal, akan tetapi juga mampu memahami segala sesuatu berkaitan dengan al-Qur'an seperti hukum bacaan, cara membaca, dan yang lainnya. Kedua, karena program tahfidzul Qur'an belum lama dilaksanakan sehingga masih diperlukan banyak evaluasi-evaluasi.

Adapun identitas lengkap Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas sebagai berikut:

- a Nama Madrasah : Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas
- b Alamat Madrasah : Dusun I Karang Sari
Kecamatan : Kembaran
Kota : Purwokerto
Kabupaten : Banyumas
- c Website : <https://Min3banyumas.Sch.Id/>
Email : Minkarangsaribanyumas@kemenag.go.id
- d Tahun Didirikan : 1985
- e Kepala Madrasah : Sabar Munanto. S.Ag.M.Pd.I
- f Akreditasi : A
- g NSM : 111133020157
- h NPSN : 60710395

Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 13 Oktober sampai 13 Desember 2022. Akan tetapi jika data yang dibutuhkan masih kurang maka peneliti akan terus melaksanakan penelitian sampai data yang dibutuhkan menjadi lengkap.

2. Objek dan Subjek Penelitian

a. Objek Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan terhadap objek yang alamiah. Objek yang alamiah didenifikasikan dengan objek yang tidak dapat dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempunyai pengaruh pada objek tersebut (objek berkembang apa adanya). Objek pada penelitian ini mengenai proses pengembangan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an yang dilaksanakan pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas.

b. Subjek Penelitian

Dalam menentukan subjek penelitian, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* ialah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu.

Dalam hal ini peneliti memilah subjek penelitian yang berkaitan atau terlibat langsung dalam proses pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas.

Beberapa pihak dan sekaligus sebagai sumber data yang terkait dengan penelitian yang peneliti lakukan. Antara lain:

1. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas

Pemimpin merupakan tonggak utama dalam sebuah lembaga maupun organisasi. Karena pemimpin mempunyai peranan sebagai kekuatan sentral dalam menggerakkan jalannya roda organisasi untuk mencapai sebuah tujuan.⁶⁹ kepemimpinan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas dipimpin oleh H.Sabar Munanto, S.Ag. M.Pd.I yang berperan sebagai pimpinan utama dan pengendali organisasi.

2. Koordinator Program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas

Koordinator atau Ketua dapat dikatakan sebagai pemimpin. Namun, dalam konteks penelitian ini diartikan sebagai pemimpin yang mempunyai tugas khusus dan bertanggung jawab dalam semua proses program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas. Ketua tahfidzul Qur'an yang dipimpin oleh bapak Riski. S.Pd. Ketua tahfidz dimaksudkan untuk mempermudah dalam mengkomunikasikan dua arah antara kepada Kepala Madrasah dan koordinator guru tahfidz.

3. Koordinator Guru Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas

Koordinator tahfidz berperan sebagai penanggung jawab yang mempunyai peran dalam mengkomunikasikan secara

⁶⁹Moch. Yasyakur, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Yaniic (Yayasan Nurwulan Iqra Islamic Centre) Jakarta Utara", *Bina Manfaat Ilmu : Jurnal Pendidikan*, Vol.02, No. 05, 2019, hlm. 6

langsung kepada guru tahfidz dan sebagai tempat menampung segala ide pembaharuan guru tahfidz yang nantinya dapat dikomunikasikan kembali kepada koordinator program dan Kepala Madrasah. Koordinator program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas dipimpin oleh Ustadz Achmad Maimun Anwar. Koordinator guru tahfidz bertugas untuk mensosialisasikan kepada guru tahfidz tentang apa yang telah direncanakan oleh Madrasah, dan berperan untuk mengawasi jalannya program tahfidz yang kemudian disampaikan kepada koordinator program tahfidz.

4. Guru Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas

Guru atau pendidik merupakan salah faktor penentu dalam suksesnya proses mentransfer ilmu pengetahuan yang akan berdampak pada penentu tinggi rendahnya suatu kualitas pendidikan.⁷⁰ Hal itu disebabkan guru berhadapan secara langsung dalam kegiatan belajar mengajar, dengan melalui guru diharapkan mampu mencetak dan menghasilkan peserta didik yang mempunyai kompetensi intelektual dan berkarakter.

Adapun tenaga pendidik tahfidzul Qur'an terdiri dari lima guru tahfidzul Qur'an dan satu koordinator guru tahfidz yang merangkap menjadi guru pengampu pembelajaran tahfidzul Qur'an. Diantaranya yaitu Ustadzah Latifatus Sa'diyah, Ustadzah Anisa Nur Fitriana, Ustadz Septo, Ustadz Luthfi dan Achmad Maimun Anwar.

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data perlu digunakan agar data yang diperoleh sesuai dengan standar data yang diterapkan.⁷¹ Karenanya untuk mendapatkan

⁷⁰ Kusnandar, *Guru Profesional : Implmentasi Kurikullum Satuan Pendidikan (KTSP) Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm.40

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, hlm. 220

data yang detail maka pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara, antara lain:

a. Observasi.

Menurut pandangan Sudaryono observasi merupakan pengamatan yang dilakukan secara langsung untuk mengetahui dan melihat secara dekat pada objek penelitian.⁷² Observasi dapat diartikan sebagai tindakan pengamatan terhadap objek penelitian.

Dalam pandangan Spradley terdapat tiga tahapan observasi, yaitu observasi deskriptif, observasi terfokus dan observasi terseleksi⁷³.

1. Observasi Deskriptif

Observasi deskriptif merupakan tahap metode dalam pengumpulan data observasi yang dilakukan dalam penelitian dengan melakukan tahapan penjelajahan umum dan menyeluruh, memotrat dan melakukan kesimpulan awal terhadap semua data yang didapatkan.

2. Observasi Terfokus

Observasi terfokus merupakan tahap dalam pengumpulan data observasi yang dilakukan dalam penelitian dengan melakukan tahapan analisis yang luas dan menyeluruh untuk menghasilkan kesimpulan kedua.

3. Observasi Terseleksi

Observasi terseleksi merupakan tahap dalam pengumpulan data observasi yang dilakukan dalam penelitian dengan memfokuskan terhadap yang akan diteliti. Sehingga dapat menemukan karakteristik, kesamaan atau perbedaan dan hubungan antara yang satu dengan yang lainnya,

Dari proses pelaksanaan observasi terbagi menjadi dua macam, yaitu observasi partisipatif dan observasi non partisipatif. Sedangkan pembagian

⁷² Sudaryono, Gaguk Margono dan Wardani Rahayu, *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 38

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, hlm. 302

observasi berdasarkan segi cara yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu observasi terstruktur dan tidak terstruktur.⁷⁴

1. Observasi Partisipatif

Observasi partisipatif merupakan teknik pengumpulan data dengan peneliti terlibat secara langsung, dan peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data sehingga ikut merasakan sukanya.

2. Observasi Non Partisipatif

Observasi non partisipatif merupakan teknik pengumpulan data dengan peneliti tidak terlibat secara langsung, dan penelitian dilakukan dengan mengamati dan mencatat hal-hal yang ditemui di lapangan.

3. Observasi Terstruktur

Observasi terstruktur dapat didefinisikan sebagai teknik pengumpulan data yang dirancang secara sistematis dan terstruktur mengenai apa yang akan diamati, kapan dan dimana.

4. Observasi Tidak Terstruktur

Observasi tidak terstruktur dapat diartikan sebagai salah satu teknik pengumpulan data yang tidak menggunakan instrumen-instrumen atau pedoman wawancara, akan tetapi hanya berupa garis besar yang akan ditanyakan.

Adapun metode peneliti dalam melakukan observasi menggunakan observasi partisipatif dimana peneliti ikut serta secara langsung dalam penelitian yang didasarkan pedoman yang telah dirancang.

- b. Wawancara.

Wawancara dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data dengan memaparkan pertanyaan kepada informan atau narasumber guna memperoleh informasi yang dibutuhkan. Dalam pelaksanaan wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi dengan memberi pertanyaan kepada narasumber.

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, hlm 203

Menurut pandangan Patton bentuk pertanyaan terbagi menjadi beberapa klasifikasi.⁷⁵ antara lain:

1. Pertanyaan yang berhubungan dengan suatu pengalaman atau perilaku.
2. Pertanyaan yang berhubungan dengan suatu pendapat
3. Pertanyaan yang berhubungan dengan suatu perasaan
4. Pertanyaan yang berhubungan dengan pengetahuan
5. Pertanyaan yang berhubungan dengan indera
6. Pertanyaan yang berhubungan dengan latar belakang atau demografi.

Terdapat dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur⁷⁶. Peneliti menggunakan metode ini dengan jenis wawancara terstruktur. Karena wawancara terstruktur merupakan wawancara yang bersifat terbuka, dimana seorang peneliti melakukan wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis.

Peneliti menggunakan metode dengan wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dan dilakukan secara langsung mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas. Peneliti melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dalam manajemen pendidikan, khususnya dalam pihak yang manajemen sumber daya manusia di MIN 3 Banyumas. Adapun pihak-pihak yang terkait diantaranya: Kepala Sekolah, Koordinator Program Tahfidzul Qur'an, Koordinator Guru Tahfidz Qur'an dan Guru Tahfidz Qur'an.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode yang digunakan guna mencari data mengenai hal-hal variabel yang berupa majalah, catatan, transkrip, buku, surat kabar, prasasti, notulen, rapat, agenda dan sebagainya.⁷⁷

⁷⁵ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2017). hlm. 191-194

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...* hlm. 194

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...* hlm. 231

Sedangkan sumber data yang digunakan ialah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer dihasilkan secara langsung, sedangkan sumber data sekunder yang berasal dari jurnal yang diakses pada internet.

E. Teknik Analisis Data

Peneliti memperoleh data-data yang dibutuhkan melalui data penemuan lapangan yang diolah memiliki makna dan memberikan temuan umum.⁷⁸ Penulis menggunakan teknis analisis data model Mills & Huberman⁷⁹.

a. Reduksi Data (*Data Reduction*).

Data yang telah diperoleh peneliti, maka data tersebut memerlukan reduksi data, dimana data dipilah yang sekiranya sesuai dengan pembahasan. Dengan demikian data yang sudah dipilah oleh peneliti bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah langkah dalam melakukan pengumpulan data atau informasi selanjutnya.

b. Penyajian Data (*Display Data*).

Penyajian data dapat diartikan sebagai proses penyusunan untuk membantu dalam memahami dan merencanakan langkah selanjutnya dengan melalui berbagai bentuk seperti uraian singkat, bagan, atau hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya yang mempunyai tujuan agar informasi yang disajikan dapat dipahami. Maka dari itu, penyajian data merupakan penyusunan informasi yang dilakukan secara sistematis untuk dapat ditarik kesimpulan.

c. Verifikasi (*conclusion drawing*).

Tahap ini merupakan tahap yang berisi kesimpulan dan verifikasi data. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menemukan data secara keseluruhan yang relevan dan utuh mengenai pengembangan

⁷⁸ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2017). hlm. 150

⁷⁹ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian kualitatif*, (Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021)

sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas.

Agar data yang diperoleh dari lokasi penelitian dapat dipercaya maka memerlukan proses keabsahan data. Adapun langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan keabsahan data adalah sebagai berikut:⁸⁰

1. Perpanjangan keikutsertaan

Peneliti merupakan salah satu faktor terpenting dalam proses pengumpulan data utama dalam penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu, keikutsertaan peneliti dalam penelitian sangat menentukan proses pengumpulan data agar data informasi yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan dan keikutsertaan penelitian tidak hanya dilakukan dengan waktu singkat akan tetapi memerlukan perpanjangan waktu dalam penelitian.⁸¹ penelitian dilaksanakan dengan waktu dua kali dalam seminggu selama kurang lebih dua bulan.

2. Ketekunan Pengamatan

Dalam melakukan penelitian ini, memerlukan ketekunan dalam mencari data. Hal itu dilakukan agar pelaksanaan pengamatan menghasilkan data yang valid dan sesuai dengan yang dibutuhkan. Maka pelaksanaan penelitian dilakukan dengan ketelitian. Ketekunan tersebut peneliti dilakukan dengan cara mencari dan membaca dari berbagai referensi buku maupun jurnal yang terkait dengan temuan penelitian.

3. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data yang berbeda-beda.⁸² Triangulasi dibagi menjadi beberapa bagian, antara lain:

- a. Triangulasi Sumber

Metode triangulasi ini dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari sumber satu dengan sumber yang lainnya. Dalam pengimplementasikan metode ini, peneliti dapat dengan

⁸⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 327

⁸¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 328

⁸² Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hlm, 241

mambandingkan hasil data atau informasi dari wawancara sumber satu dengan informasi dari sumber wawancara lainnya.

b. Triangulasi Metode

Pengaplikasian triangulasi metode ini dilakukan dengan membandingkan data informasi dari hasil wawancara yang dilakukan dengan data informasi dari hasil observasi.

Terdapat dua strategi dalam triangulasi metode. Pertama, pengecekan tingkat kepercayaan hasil penemuan dengan beberapa teknik dalam pengumpulan data dan yang kedua dengan melakukan pengecekan tingkat kepercayaan dengan beberapa sumber data dengan menggunakan metode yang sama.⁸³

c. Triangulasi Teori

Triangulasi teori merupakan penggunaan beberapa teori yang berkaitan dengan permasalahan yang terdapat dalam penelitian. Sehingga penafsiran data menghasilkan data yang faktual.

Dalam penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an, peneliti menggunakan ketiga triangulasi tersebut yaitu sumber, metode dan teori. Pada triangulasi sumber, peneliti memeriksa data yang terkait dengan penelitian di atas dengan memakai sumber yang berbeda dan teknik yang sama. Sedangkan pada triangulasi teknik, peneliti memeriksa kembali data yang diperoleh dengan menggunakan sumber yang sama dan teknik yang berbeda. Sedangkan pada triangulasi teori, peneliti menelaah penggunaan beberapa teori yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian.

⁸³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 331

BAB IV
ANALISIS DAN PEMBAHASAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROGRAM
TAHFIDZUL QUR'AN DI MADRASAH IBTIDIYAH NEGERI (MIN) 3
BANYUMAS KABUPATEN BANYUMAS

A. Hasil Penelitian

1. *Planning* (Perencanaan) Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas

Perencanaan sumber daya manusia yang terdapat dalam program tahfidzul Qur'an didalamnya membahas terkait bagaimana Madrasah merencanakan calon guru, pemberdayaan guru, sampai dengan evaluasi kinerjanya. Perencanaan sumber daya manusia, khususnya pendidik yang terdapat dalam program tahfidzul Qur'an menjadi sangat penting dan harus dilaksanakan, karena proses mengelola guru yang baik akan berdampak pada efektifitas pembelajaran dan kualitas yang dihasilkan. Semakin baik kualitas maka akan semakin baik juga mutu pembelajaran yang diperoleh Madrasah, sehingga kualitas dalam menghafal baik makhoriul huruf dan tajwid mempunyai kualitas yang baik.

Perencanaan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas mencakup bagaimana pengajar masuk di Madrasah sampai keluar. Hal yang pertama dilakukan adalah penentuan kebutuhan SDM, proses rekrutmen, seleksi guru, penempatan guru dan evaluasi.

Perencanaan tersebut dilakukan untuk merancang atau merumuskan langkah yang akan diambil guna memperbaiki serta menjamin adanya ketersediaan tenaga pendidik yang tepat baik tepat waktu, tepat guna dan tepat sasaran.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses perencanaan pengembangan sumber daya manusia yang terdapat dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3

Banyumas, maka peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

Dalam merancang sumber daya manusia, khususnya guru tahfidz memerlukan kualifikasi-kualifikasi khusus yang harus dimiliki oleh guru tahfidz. Hal itu dikarenakan dalam program tahfidzul Qur'an membutuhkan pengajar yang mempunyai spesifikasi di bidang tahfidzul Qur'an seperti cara membaca al-Qur'an, makhorijul huruf, dan berbagai ilmu hukum bacaan al-Qur'an yang tidak bisa sembarang orang lakukan.

Penggalian data secara lebih dalam peneliti bukan hanya melakukan pengamatan secara langsung, peneliti juga melaksanakan wawancara mengenai perencanaan. Wawancara dilakukan oleh peneliti kepada lima (5) informan, sebagai berikut:

Tabel 4.4
Narasumber wawancara

No	Nama Narasumber	Jabatan
1.	Sabar Munanto. S.Ag. M.Pd.I	Kepala Madrasah
2.	Riski Pratama. S.Pd	Koordinator Program Tahfidz
3.	Ahmad Maimun	Koordinator Guru Tahfidz
4.	Anis	Guru Tahfidz
5.	Latifatus Sa'adah	Guru Tahfidz

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas, menuturkan bahwa:

..sebagai Kepala Madrasah dalam merancang sumber daya manusia di Madrasah disini yang pertama saya lakukan adalah dengan melihat kebutuhan yang diperlukan, atau biasa kita sebut peramalan kebutuhan. Dari peramalan itu nanti kita akan dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan apa saja yang perlukan yang kemudian dirumuskan secara bersama.⁸⁴

⁸⁴ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Sabar Munanto, S.Ag.M.Pd.I, Pada Tanggal 14 Oktober 2022 di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kab. Banyumas

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan mempertimbangkan analisis pekerjaan, yaitu dengan menganalisis atau menguraikan kebutuhan kerja yang diperlukan dan pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Dalam Proses perekrutan guru dilakukan dengan melalui penyebaran pamflet yang disebarakan melalui beberapa media cetak maupun media elektronik seperti web Madrasah. Sedangkan untuk perencanaan rutin dilaksanakan dengan rapat evaluasi yang diselenggarakan rutin menjelang akhir tahun dengan Kepala Madrasah, Wakil Kurikulum, dan Koordinator program tahfidz dan Koordinator guru tahfidz.⁸⁵

Pada tahap perencanaan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kab. Banyumas. Khususnya guru tahfidz mengutamakan kualitas untuk efektifitas pembelajaran. Hal itu dibuktikan pada tahap sebelum perekrutan guru tahfidz merancang beberapa syarat kualifikasi yang harus dipenuhi.

Terkait hal tersebut dikemukakan oleh Koordinator program tahfidzul Qur'an, sebagai berikut⁸⁶:

“... untuk dapat menjadi pengajar atau pembimbing dalam program tahfidzul Qur'an, kami merumuskan terlebih dahulu beberapa kriteria yang harus dipenuhi. Salah satunya adalah harus mempunyai hafalan al-Qur'an, sangat minimal tiga sampai lima juz.”

Terkait semua yang diperlukan dalam merencanakan sumber daya manusia, beliau menambahkan :

“... terdapat beberapa tahapan yang akan dilaksanakan untuk para calon guru tahfidz tersebut, tahapan tersebut terdiri dari bagaimana rekrutmen guru, seleksi, penempatan, dan evaluasi.”

⁸⁵ Hasil observasi perencanaan sumber daya manusia di MIN 3 Banyumas pada Tanggal 13 Oktober 2022

⁸⁶ Hasil Wawancara dengan Koordinator Proram Tahfidzul Qur'an Yaitu Bapak Riski Pratama, Pada Tanggal 15 Oktober 2022 Pukul 09.00

Adanya perencanaan pada bidang sumber daya manusia akan menjelaskan tentang informasi jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh Madrasah untuk calon guru atau pencari pekerjaan. Hal ini bertujuan agar pencari pekerjaan mempunyai gambaran dan pandangan yang lengkap tentang beberapa syarat yang harus dipenuhi sehingga dapat memenuhi pekerjaan yang kosong sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan disuatu lembaga pendidikan khususnya pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kab. Banyumas.

Dengan demikian proses perencanaan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kab. Banyumas dengan melakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan dengan mempertimbangkan kebutuhan dimasa yang akan datang atau peramalan kebutuhan yang diperlukan.

2. *Organizing* (Organisasi) Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas

Organizing dalam pengembangan sumber daya merupakan Pengarahan yang dilakukan untuk menjaga pelaksanaan program dalam organisasi sesuai dengan perencanaan yang telah dirumuskan secara bersama dalam mencapai tujuan organisasi dalam bentuk proses pengaturan wewenang dalam suatu organisasi.

Dalam pelaksanaan *organizing* dalam bentuk pengarahan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kab. Banyumas, dilaksanakan dengan pembentukan beberapa koordinasi. Koordinasi ini dilakukan untuk mempermudah dalam komunikasi pada saat memberikan pengarahan atau bimbingan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil observasi terkait bentuk koordinasi di MIN 3 Banyumas dibagi menjadi tiga, yang dilaksanakan oleh Kepala Madrasah,

Koordinator program tahfidzul Qur'an, dan Koordinator guru tahfidzul Qur'an.⁸⁷

Koordinasi pertama dilakukan oleh Kepala Madrasah kepada Koordinator program tahfidzul Qur'an, koordinasi kedua dilakukan oleh Koordinator program tahfidzul Qur'an kepada Koordinator guru tahfidzul Qur'an. Koordinasi ketiga dilakukan oleh Koordinator guru tahfidz kepada guru tahfidzul Qur'an.

Peran koordinasi pertama diduduki oleh Kepala Madrasah, dalam hal ini dilakukan oleh bapak Sabar Munanto kepada Koordinator program tahfidz. Peran koordinisasi kedua dilaksanakan oleh Koordinator program tahfidzul Qur'an yaitu bapak Riski Pratama S.Pd kepada Koordinator guru tahfidz. Dan peran ketiga dilaksanakan oleh Koordinator guru tahfidz yaitu Anwar Maimun kepada guru tahfidz pendamping. Untuk gambaran lebih jelasnya, peneliti menggambarkan peta konsep koordinasi dibawah ini.⁸⁸



⁸⁷ Hasil observasi pengorganisasian Sumber Daya Manusia di MIN 3 Banyumas pada Tanggal 13 Oktober 2022

⁸⁸ Hasil observasi Pengorganisasian Sumber Daya Manusia

Koordinator guru tahfidz mempunyai peran sebagai orang yang bertanggung jawab dalam mengkomunikasikan kepada guru tahfidz dan mempunyai tugas untuk mengarahkan serta penempatan guru tahfidz.

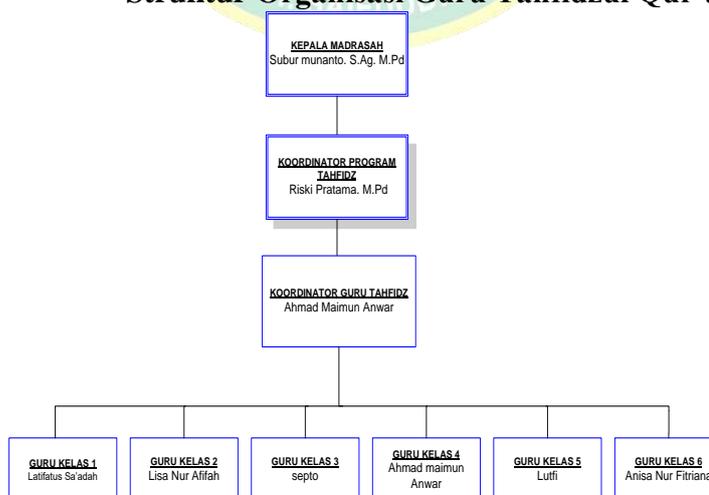
Dari pengamatan yang dilakukan terkait penetapan guru tahfidz disesuaikan dengan kecakapan dalam mengajar siswa. Penetapan tersebut dibagi menjadi enam rombel (rombongan belajar) dengan masing-masing rombel terdiri tiga kelas.⁸⁹

Berikut daftar guru tahfidz dari dokumentasi yang didapatkan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas tahun ajaran 2021-2022

Tabel 4.3
Daftar Guru

No	Nama	Tugas	Kelas
1.	Latifatus Sa'adah	Guru Tahfidz	1
2.	Lisa Nur Afifah	Guru Tahfidz	2
3.	Septo	Guru Tahfidz	3
4.	Achmad Maimun A	Koordinator dan Guru Tahfidz	4
5.	Lutfi	Guru Tahfidz	5
6.	Anisa Nur Fitriana	Guru Tahfidz	6

Gambar 4.4
Struktur Organisasi Guru Tahfidzul Qur'an



⁸⁹ Hasil observasi pengorganisasian sumber daya manusia di MIN 3 Banyumas pada Tanggal 13 Oktober 2022

3. *Actuating* (Pelaksanaan) Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas

Dalam tahap pelaksanaan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas meliputi pelaksanaan rekrutmen guru tahfidz, pelaksanaan seleksi guru tahfidz, pelaksanaan dan penempatan guru tahfidz, pelatihan dan pengembangan guru tahfidz, serta pelaksanaan evaluasi kinerja.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan melalui media massa baik secara online maupun offline. Seperti melalui pemberitahuan kepada organisasi tertentu dan pengumuman membutuhkan guru. Sedangkan media massa secara online dilakukan melalui pemanfaatan teknologi seperti halaman internet.

Hasil pengamatan peneliti pada proses pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an sebagai berikut:

a. Rekrutmen Guru Tahfidz di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas.

Pada tahap perekrutan merupakan langkah dalam menentukan dan penarikan calon karyawan atau tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan untuk memenuhi kedudukan atau posisi yang dibutuhkan. Hal tersebut dilaksanakan untuk mendapatkan calon tenaga pendidikan yang memenuhi syarat dan kualifikasi sebaik mungkin. Sehingga dapat memperoleh tenaga pendidik yang terbaik.

Kondisi awal dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas membutuhkan tenaga pendidik tahfidz Qur'an untuk menangani jumlah siswa yang banyak. Berdasarkan dokumentasi yang diperoleh secara keseluruhan jumlah peserta didik di Madrasah Ibtidaiyah

Negeri (MIN) 3 Banyumas pada tahun ajaran 2022/2023 berjumlah 525 siswa, dengan jumlah kelas sebanyak 18 ruang kelas. Adapun ruang kelas terdiri dari kelas satu sampai kelas enam dengan jumlah masing-masing kelas terdiri dari tiga rombongan belajar (Rombel).⁹⁰

Tabel 4.1
Keadaan peserta didik di MIN 3 Banyumas

No	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	1A	13	15	28
2.	1B	16	12	28
3.	1C	14	14	28
4.	2A	12	19	31
5.	2B	11	18	29
6.	2C	12	17	29
7.	3A	12	16	28
8.	3B	11	17	28
9.	3C	11	17	28
10.	4A	11	18	29
11.	4B	12	17	29
12.	4C	16	15	31
13.	5A	13	19	32
14.	5B	12	19	31
15.	5C	12	20	32
16.	6A	13	16	29
17.	6B	13	16	29
18.	6C	16	15	31
TOTAL				525

Oleh karena itu pihak lembaga Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas mencari tenaga guru untuk membimbing para

⁹⁰ Hasil Dokumentasi Jumlah Siswa di MIN 3 Banyumas

siswa tersebut. Hal itu sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Madrasah bapak Sabar Munanto:

..setelah diadakannya rapat mengenai adanya program tahfidzul Qur'an dan disetujui oleh wali murid. Karena program ini termasuk program baru yang diadakan oleh Madrasah, maka kita memerlukan guru pendamping tahfidz hal itu diserahkan dan dibebankan kepada wali kelas tentu akan merasa keteteran.⁹¹

beliau juga menambahkan pernyataannya bahwa:

“..karena program ini termasuk program yang baru dan dilaksanakan kurang lebih dua tahun ini dan di Madrasah belum ada orang yang sesuai dengan kebutuhan. Maka diadakan perekrutan oleh Madrasah”⁹².

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas bahwa rekrutmen dilaksanakan dengan menyesuaikan kebutuhan. Pelaksanaannya diserahkan kepada Koordinator program tahfidz sedangkan pada proses seleksi wawancara, tes hafalan dan pelaporan serta persetujuan oleh Kepala Madrasah.

...proses perencanaan perekrutan disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan mba. Kebutuhan yang dirumuskan itu berdasarkan hasil evaluasi yang diadakan dan dirumuskan secara bersama bagaimana kira-kiranya persyaratan yang harus dimiliki oleh pelamar.⁹³

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada kegiatan rekrutmen ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar antara lain⁹⁴:

- 1) Pelamar harus mengirimkan lamarannya dan ditujukan kepada Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas melalui via pos atau datang langsung ke tempat

⁹¹ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Sabar Munanto, S.Ag.M.Pd.I, Pada Tanggal 14 Oktober 2022 di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kab. Banyumas

⁹² Hasil Wawancara dengan Koordinator Proram Tahfidzul Qur'an Yaitu Bapak Riski Pratama, Pada Tanggal 02 November 2022 Pukul 09.00

⁹³ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Sabar Munanto, S.Ag.M.Pd.I

⁹⁴ Hasil observasi Perekrutan Sumber Daya Manusia di MIN 3 Banyumas pada Tanggal 13 Oktober 2022

- 2) Menyerahkan foto copy syahadah atau ijazah terakhir
- 3) Daftar riwayat hidup
- 4) Pas photo 3x4 (dua lembar)
- 5) Mempunyai hafalan minimal 5Juz
- 6) Berdomisili Banyumas
- 7) Tidak sedang kuliah atau terikat instansi lain
- 8) Minimal ijazah SMP

Persyaratan tersebut juga kemudian dituangkan dalam pamflet penyebaran perekrutan melalui media massa secara online dilakukan melalui pemanfaatan teknologi seperti halaman internet.⁹⁵(Lampiran. 6)

b. Seleksi Guru Tahfidz di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas

Tahap yang dilaksanakan setelah proses rekrutmen adalah tahap seleksi. Proses seleksi yang dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas bertujuan untuk memilah dan menyeleksi para calon pegawai untuk mendapatkan guru yang profesional dan berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan.

Berdasarkan wawancara dengan Koordinator Program Tahfidz seleksi dilaksanakan dengan beberapa tahap. Antara lain:

1. Seleksi administrasi. Pada tahapan ini dilaksanakan dengan melihat apakah pelamar sudah memenuhi persyaratan lamaran yang telah ditetapkan atau belum.
2. Wawancara dan tertulis. Pada tahapan wawancara akan dapat mengetahui sejauh mana pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh pelamar.
3. Tes hafalan al-Qur'an, tahap ini untuk menguji dan mengetahui sejauh mana daya ingat hafalan, dan ilmu pengetahuan terkait dengan al-Qur'an yang dimiliki oleh para pelamar.

⁹⁵ Hasil Dokumentasi Perekrutan Sumber Daya Manusia di MIN 3 Banyumas pada Tanggal 13 Oktober 2022

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada tahap ini bagi pelamar sudah memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh MIN 3 Banyumas maka pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi, maka selanjutnya adalah wawancara terhadap pelamar. Setelah tes wawancara dinyatakan lolos, maka pelamar akan diuji pemerolehan hafalan dan ilmu terkait al-Qur'an seperti makrorijul huruf dan ilmu tajwid yang dimiliki oleh pelamar. Berdasarkan tes seleksi tersebut guru akan dinyatakan diterima.⁹⁶

Dalam proses seleksi sumber daya manusia yaitu guru tahfidz di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas sudah bisa dikatakan sesuai dengan prosedur yang ada antara lain:

1. Penerimaan pendahuluan pelamar. Proses ini dimaksudkan bahwa pelamar mendapatkan informasi terkait surat lamaran yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan.
2. Tes seleksi. Tahap ini bertujuan untuk mendapatkan informasi pelamar tentang kemampuan yang dimiliki oleh pelamar, yang meliputi tes kecerdasan, bakat dan minat dan prestasi.
3. Wawancara seleksi digunakan untuk memperoleh informasi yang tidak terdapat melalui tes-tes tertulis.
4. Tes hafalan guru tahfidz. Pada tahap ini digunakan untuk mengukur sejauh mana hafalan yang dimiliki oleh calon guru tahfidz dan kemampuan pengetahuan yang berkaitan dengan ilmu al-Qur'an.
5. Keputusan penerimaan, proses ini menjadi proses terakhir untuk menentukan pelamar diterima atau ditolak.

Selain aspek kriteria yang harus dipenuhi oleh pelamar, terdapat beberapa pertimbangan yang akan menjadi penilaian oleh Kepala Madrasah, yaitu terkait latar belakang calon guru tersebut. Berikut hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah:

⁹⁶ Observasi Seleksi Sumber Daya Manusia di MIN 3 Banyumas pada Tanggal 13 Oktober 2022

“... selain kemampuan dan keterampilan mengajar, ada beberapa pertimbangan yang akan saya nilai, yakni latar belakang pendidikan, misalkan dari berasal dari pondok mana, latar belakang religius atau keagamaan baik atau tidak.”⁹⁷

Jadi, selain kriteria khusus yang harus dimiliki oleh calon guru tahfidz, tetapi terdapat juga kriteria umum yang menjadi bahan pertimbangan penerimaan guru baru di Madrasah. Oleh karena itu, Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas sangat selektif dalam menetapkan calon pengajar. Hal tersebut dikarenakan sumber daya yang memiliki kompetensi baik akan berdampak pada kualitas pembelajaran.

Dengan demikian pada tahap seleksi yang dilaksanakan oleh Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas sudah bisa dinyatakan sesuai dengan prosedur.

c. Pengembangan Guru Tahfidzul Qur'an

Pengembangan guru mempunyai fungsi untuk menjamin bahwa anggota organisasi agar memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien dan dapat beradaptasi dengan perubahan kondisi yang terjadi.

Pengembangan ini berfokus terhadap upaya membangun pengetahuan dan keterampilan setiap anggota organisasi, sehingga mereka mampu mengambil tanggung jawab dan mampu merespon tantangan baru terhadap perkembangan zaman.

Tujuan utama adanya pengembangan adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan yang terdapat pada sumber daya guru tahfidz dalam melaksanakan pekerjaan dan sebagai upaya dalam membina mereka agar menjadi produktif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas menyatakan bahwa pembinaan dan pengembangan yang dilakukan di

⁹⁷ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Bapak Sabar Munanto, S.Ag.M.Pd.I,

MIN 3 dengan melalui rapat pembinaan rutin yang meliputi rapat pengarahan setiap paginya sebelum proses KBM berlangsung, rapat pembinaan setiap hari senin upacara, dan rapat evaluasi setiap semester. Sedangkan dalam pengembangan guru tahfidz diadakan *semaan* (simaan) al-Qur'an bagi guru tahfidz yang diadakan sebelum proses pengajaran pada siswa.⁹⁸

Hal itu dituturkan oleh Koordinator program tahfidz di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas:

..untuk pengembangan sumber daya bagi guru tahfidz, kami mengadakan *semaan* (simaan) antara guru tahfidz, hal itu dilakukan setiap hari jam 07.00 sebelum melakukan pembelajaran dengan siswa. Karena proses hafalan siwa dilakukan pukul 08.00 sehingga ada waktu longgar yang digunakan untuk menjaga hafalan al-Qur'an yang dimiliki oleh guru tahfidz yaitu dengan *semaan* itu tadi.⁹⁹

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa keterkaitan ketenagakerjaan pada bidang pendidikan pada program tahfidzul Qur'an terus berupaya mengadakan perbaikan-perbaikan diri dengan melalui pembinaan dan pengembangan agar mampu menghasilkan suatu proses pelayanan pembinaan yang mempunyai kualitas, sehingga mampu berdampak pada pengeluaran output Madrasah yang berkualitas dan bermutu.

Pendapat tersebut juga dikuatkan oleh pernyataan dari Koordinator guru tahfidz. Ustadz Ahmad Maimun Anwar:

...untuk proses pelaksanaan pengembangan kami melakukan *semaan* secara bergantian pada pagi hari sebelum kami masuk ke kelas di rumah tahfidz ini. Kegiatan itu dilaksanakan untuk menjaga dan menguatkan hafalan . Dan juga terkadang melakukan obrolan riang dan saling bercerita dan bertukar pikir tentang hambatan yang dilalui dalam proses hafalan siswa.

Ustadzah Anis selaku guru tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas juga menyatakan bahwa:

⁹⁸ Wawancara dengan Kepala Madrasah Pada Tanggal 14 Oktober 2022

⁹⁹ Wawancara dengan Koordinator Program Tahfidzul Qur'an Pada Tanggal 06 November 2022

..untuk pengembangan bagi para guru tahfidz dilaksanakan melalui *semaan* mba yang dilaksanakan pada setiap hari. Namun kalau untuk pengembangan seperti pelatihan-pelatihan pengajaran bagi guru tahfidz belum ada dari Madrasah. Karena setiap metode pengajaran diserahkan kepada guru tahfidz. Untuk metode yang saya pakai adalah dengan metode Talaqqi.¹⁰⁰

Dari pernyataan tersebut menyatakan bahwa proses metode pengajaran diserahkan kepada guru tahfidz yang disesuaikan dengan kemampuannya. Hal tersebut juga dinyatakan oleh guru tahfidz yang lainya. Yaitu Latifatus Sa'adah yang menyatakan bahwa:

Pada pengajaran tahfidzul Qur'an diserahkan kembali kepada guru masing-masing mau memakai metode apa tidak ada peraturan yang paten terkait dengan menggunakan metode pengajaran dari Madrasah. Kalo saya itu menggunakan metode talaqqi, saya mengajarkan bagaimana cara membaca, misalkan bacaannya dengung itu seperti apa, saya contohkan setelah itu baru ditirukan oleh siswa¹⁰¹.

Dari pernyataan kedua guru tahfidz di atas dapat disimpulkan bahwa penggunaan metode pengajaran program tahfidzul Qur'an diserahkan kepada guru tahfidz, dari Madrasah tidak ada ketentuan yang terikat. Sedangkan metode pengajaran yang digunakan oleh guru tahfidz menggunakan metode talaqqi.

Berdasarkan dari pengamatan yang dilakukan metode talaqqi dapat diartikan sebagai metode pengajaran dengan cara guru memberikan contoh pengucapan kalimat ayat yang benar baik dari segi hukum bacaan maupun cara pengucapannya dan setelah itu diucapkan ulang oleh peserta didik sampai benar dan hafal.¹⁰²

Dari beberapa pernyataan yang dipaparkan oleh para narasumber dan berdasarkan pengamatan dapat disimpulkan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kab. Banyumas dalam

¹⁰⁰ Wawancara dengan Guru Tahfidz Yaitu Anis Nur Fitriana pada Tanggal 15 November 2022 Pukul 11.30

¹⁰¹ Wawancara dengan Ustadzah Latifatus Sa'adah Pada Tanggal 25 November 2022 Pukul 10.00

¹⁰² Observasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di MIN 3 Banyumas pada Tanggal 13 Oktober 2022

pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an dilaksanakan melalui *semaan* (simaan) hafalan sebagai upaya penguatan hafalan yang dimiliki oleh guru tahfidzul Qur'an. Sedangkan untuk pengembangan seperti pelatihan-pelatihan teknis belum ada program tersebut dari Madrasah.

d. Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan tanda jasa atas apa yang telah diberikan kepada organisasi berupa materi maupun non materi. Dengan melalui pemberian kompensasi tenaga pendidik dapat meningkatkan kinerja, motivasi serta kepuasan kerja dalam peningkatan pemenuhan kebutuhan hidupnya.

Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal itu dikarenakan kompensasi dapat menjadi motivasi bagi pendidik dan dari kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan secara langsung, terutama dalam kebutuhan fisiologisnya sebagaimana motivasi orang dalam bekerja.

Sedangkan bentuk kompensasi yang diberikan dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung atas jasa yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Kepala Madrasah menuturkan bahwa:

“...Dalam pemberian kompensasi yang harus diberikan itu dihasilkan dari rapat bersama wali murid pada saat pengenalan dan sosialisasi adanya program tahfidz. Mereka setuju atau tidak.”¹⁰³

Dari keterangan yang telah dijabarkan di atas, dalam pelaksanaan kompensasi dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang telah dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas telah disesuaikan berdasarkan pada kesepakatan yang telah dibentuk dalam rapat bersama wali murid.

¹⁰³ Wawancara dengan Kepala Madrasah Pada Tanggal 14 Oktober 2022

4. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas

Evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah disepakati dan dirumuskan bersama. Bentuk evaluasi terdiri dari bagaimana perkembangan perencanaan yang telah dirumuskan bersama sehingga hasil evaluasi dapat meramalkan sebuah kemungkinan suatu implementasi program.

Evaluasi dapat diartikan sebagai proses menilai, memilah beberapa hal yang perlu diperbaiki dan dipertahankan, serta juga dapat untuk membandingkan antara kenyataan yang kita rasakan dengan standar yang ada. Sehingga evaluasi yang dilakukan akan menghasilkan rancangan-rancangan baru yang dapat membuat perubahan Madrasah.

Dalam melaksanakan evaluasi terdapat beberapa evaluasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas. Yang pertama adalah evaluasi yang dilakukan oleh pengawas Kementerian Agama (eksternal) dan evaluasi yang dilakukan mandiri (internal).

Bapak Sabar Munanto selaku Kepala Madrasah menjelaskan:

“evaluasi yang ada di Madrasah ini dapat berupa evaluasi dari Kementerian Agama yang biasanya dilakukan dua tahun sekali. Dan evaluasi mandiri yang biasanya dilaksanakan pada rapat evaluasi setiap semester, terkadang juga saya lakukan dengan monitoring”.¹⁰⁴

Pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan terdapat dua jenis evaluasi dilaksanakan di MIN 3 Banyumas, yaitu evaluasi yang dilakukan dua tahun sekali dari Kementerian Agama. Selanjutnya evaluasi yang dilaksanakan internal, Evaluasi internal dilaksanakan melalui rapat evaluasi setiap satu tahun dua kali pada setiap semester dan monitoring.

Pada pengembangan sumber daya manusia yang terdapat dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3

¹⁰⁴ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Sabar Munanto, di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas pada Tanggal 15 September 2022

Banyumas Kab. Banyumas dilaksanakan pada setiap pergantian semester. sehingga evaluasi dalam satu tahun dilaksanakan dua kali.

Pernyataan tersebut juga dikuatkan oleh Koordinator guru tahfidz , Ustadz Ahmad Maimun Anwar:

untuk proses evaluasi biasanya dilaksanakan pada akhir semester, nanti kami menyetorkan hasil pencapaian anak yang saya dapatkan dari semua guru tahfidz yang kemudian saya laporkan pada rapat evaluasi dan memaparkan beberapa keluhan yang dialami oleh para guru, jika itu ada keluhan. Dan nantinya akan dicari solusinya.¹⁰⁵

Pelaksanaan evaluasi dilakukan dengan memaparkan hasil pencapaian anak selama semester dan beberapa hambatan serta tantangan yang dihadapi oleh para guru tahfidz, yang kemudian akan dicari solusi yang tepat untuk dapat menjawab permasalahan tersebut.¹⁰⁶ (Lampiran.7)

Dari evaluasi yang dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas menghasilkan sebagai berikut:

1. Guru tahfidz dapat mengetahui dalam berbagai kekurangan dalam pelaksanaan pembelajaran.
2. Hasil dari pelaksanaan evaluasi dapat digunakan untuk acuan dalam penyusunan perencanaan pada berikutnya.

Sedangkan evaluasi yang berupa monitoring dilakukan untuk memeriksa terkait dengan pelaksanaan program yang telah disepakati dan juga untuk menilai apakah program tersebut sudah mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Sehingga dapat melihat kemungkinan-kemungkinan pemborosan yang dilakukan dan dapat meminimalisirnya.

Dalam melakukan evaluasi monitoring Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas dilakukan dengan waktu yang tidak ditentukan dalam perencanaan. Hal itu disampaikan Kepala Madrasah, Sabar Munanto:

¹⁰⁵ Wawancara dengan Koordinator Program Tahfidzul Qur'an Pada Tanggal 06 November 2022

¹⁰⁶ Dokumentasi Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia

“... bentuk evaluasi yang saya lakukan dapat berupa monitoring yang waktunya tidak direncanakan, yah kepingin saya akan ingin meninjau pada waktu kapan”¹⁰⁷

Dari penyampaian tersebut dapat disimpulkan bahwa proses monitoring dilaksanakan sesuai keinginan Kepala Madrasah dengan tenggat waktu yang tidak dapat ditentukan secara pasti. Artinya kegiatan monitoring dilakukan secara mendadak, sehingga adanya monitoring mendadak dapat melihat kondisi lapangan yang sebenarnya tanpa adanya keadaan yang direkayasa atau dibuat-buat.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan oleh para narasumber di atas dan berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan evaluasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas dilaksanakan melalui eksternal dan internal. Evaluasi eksternal dilakukan bersama Kementerian Agama dan evaluasi internal dilakukan dengan mandiri bersama *stakeholder* Madrasah.

B. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas

Setelah melakukan proses pengambilan data dapat diketahui pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas, yaitu dengan cara membuat rangkaian manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, dan pemberian kompensasi.

1. Analisis Perekrutan Guru

Perekrutan merupakan sebuah langkah awal dalam penarikan calon tenaga pendidik dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Dalam proses perekrutan yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3

¹⁰⁷ Wawancara dengan Kepala Madrasah, Sabar Munanto di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas pada Tanggal 15 September 2022

Banyumas dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan yang dihasilkan dari hasil evaluasi. Langkah awal yang dilakukan dalam perekrutan adalah dengan merencanakan dan menentukan persyaratan yang harus dimiliki oleh pelamar sebagai penunjang kualitas dan efektifitas proses pembelajaran. Langkah selanjutnya adalah proses perekrutan guru yang dilakukan melalui penyebaran pamflet lowongan melalui beberapa media cetak dan media elektronik.

Upaya perekrutan dilakukan oleh Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas sudah bagus. Hal itu dikarenakan proses perekrutan dilakukan dengan metode terbuka. Dimana penarikan diinformasikan kepada khalayak umum. Sehingga lembaga dapat dengan leluasa memilah dan menyeleksi untuk mendapatkan pegawai dengan kualitas tinggi yang sesuai dengan syarat yang ditentukan.

2. Analisis Seleksi

Penerapan seleksi dilakukan untuk memilah dan menyeleksi para calon pegawai maupun tenaga pendidik guna mendapatkan guru yang mempunyai kualitas sesuai dengan yang dibutuhkan dan diinginkan. Ada beberapa tahapan seleksi yang harus ditempuh bagi calon tenaga guru tahfidz seperti seleksi administrasi, wawancara dan tertulis, serta tes hafalan al-Qur'an yang dimiliki oleh calon guru tahfidz. Tahapan tersebut menjadi syarat yang harus dilakukan oleh calon guru tahfidz sebelum dinyatakan terima. Selain itu, ada beberapa hal yang menjadi pertimbangan penilaian yang dilakukan oleh Kepala Madrasah yaitu latar belakang calon guru tahfidz, baik latar belakang pendidikan maupun latar belakang keagamaan.

Upaya seleksi yang dilakukan dilakukan oleh Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas sudah bagus. Hal itu dikarenakan proses seleksi dilakukan telah disesuaikan dengan beberapa tahapan. Sehingga dalam memilah dan menyeleksi para calon pegawai maupun tenaga pendidik mendapatkan hasil dengan mempunyai kualitas sesuai dengan yang diharapkan.

3. Analisis Pengembangan Guru Tahfidzul Qur'an

Pengembangan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu lembaga. Pengembangan dilakukan untuk mempertahankan dan menambah kualitas kemampuan personal dalam organisasi atau lembaga. Dalam pengembangan guru tahfidz di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas diterapkan dengan adanya *semaan* yang dilakukan setiap hari sebelum kegiatan KBM berlangsung. Dengan adanya *semaan* yang dilakukan akan menghasilkan penguatan hafalan yang dimiliki oleh guru tahfidz. Akan tetapi, dari hasil keterangan yang sudah dijabarkan pada bagian pembahasan, dalam pengembangan guru tahfidz belum terdapat pengembangan berupa pelatihan teknis bagi guru tahfidz.

Upaya yang dilakukan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas cukup bagus. Hal itu dikarenakan pengembangan yang dilakukan mempunyai dampak menguatkan dan meningkatkan hafalan yang dimiliki oleh guru tahfidzul Qur'an. Namun, pengembangan berupa pelatihan teknis belum dilaksanakan.

4. Analisis Kompensasi

Kompensasi digunakan sebagai tanda jasa untuk seseorang atas apa yang telah diberikan terhadap lembaga atau organisasi. Memberikan kompensasi sebagai bentuk untuk meningkatkan kinerja, dan motivasi dalam menjalankan tugas. Adapun dalam pemberian kompensasi yang diberikan dapat berupa materi dan non materi. Langkah pertama sebelum adanya pemberian kompensasi yang dilaksanakan oleh Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas adalah dengan memusyawarahkan dengan wali murid. Hal itu dikarenakan kegiatan program tahfidzul Qur'an merupakan program baru unggulan Madrasah yang dilaksanakan diluar kegiatan proses belajar mengajar di kelas. Sehingga proses pemberian kompensasi disesuaikan berdasarkan hasil rapat musyawarah wali murid pada saat pengenalan dan sosialisasi adanya program tahfidzul Qur'an.

Upaya pemberian kompensasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas sudah bagus. Hal itu dikarenakan berdasarkan kesepakatan yang dihasilkan dengan wali murid dan kompensasi mempunyai dampak meningkatkan kinerja, dan motivasi dalam menjalankan tugas.

5. Analisis Evaluasi

Evaluasi merupakan suatu proses dalam menilai, memilah beberapa hal yang perlu adanya perbaikan dan pertahankan, sehingga evaluasi dapat menghasilkan suatu rancangan yang dapat membuat perubahan Madrasah. Dalam kegiatan evaluasi yang dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas meliputi evaluasi yang dilakukan oleh pengawas Kementerian Agama (eksternal) yang dilaksanakan dua tahun sekali dan evaluasi yang dilakukan mandiri (internal) yang dilaksanakan dalam setahun dua kali evaluasi bersama *stakeholder* Madrasah. Kegiatan evaluasi internal dilakukan dengan memaparkan hasil pencapaian anak selama semester dan beberapa hambatan serta tantangan yang dihadapi oleh para guru tahfidz. Sehingga dari evaluasi bersama dapat memecahkan solusi yang tepat untuk dapat menjawab permasalahan tersebut.

Upaya evaluasi yang dilakukan oleh Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas sudah bagus. Hal itu dikarenakan proses evaluasi dilakukan pada setiap semester. Sehingga dalam menangani permasalahan yang membutuhkan solusi yang tepat dan tanggap dapat dihasilkan dalam waktu yang relatif cepat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kab. Banyumas telah dijabarkan secara keseluruhan dalam pembahasan dan analisis, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kab. Banyumas yaitu dengan cara membuat rangkaian manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, dan pemberian kompensasi.

- 1) Perencanaan pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kab. Banyumas sudah terencana dengan baik dan sesuai dengan disiplin ilmu. Perencanaan ini dilakukan berawal pada tahun 2021, program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas belum mempunyai guru tahfidz, sehingga Madrasah membutuhkan tenaga pendidik tahfidz Qur'an untuk menangani jumlah siswa yang banyak. Oleh karena itu pihak lembaga Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas mencari tenaga guru untuk membimbing para siswa tersebut. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya perekrutan guru tahfidz yang sesuai kualifikasi. Perencanaan sumber daya manusia khususnya pada program tahfidzul Qur'an diawali dengan mempertimbangkan analisis pekerjaan, yaitu dengan menganalisis atau menguraikan kebutuhan kerja yang diperlukan dan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Analisis tersebut dilaksanakan pada rapat dengan pembahasan rekrutmen guru, seleksi, dan merancang beberapa syarat kualifikasi yang harus dipenuhi.
- 2) Pengorganisasian pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kab. Banyumas. Adapun pengorganisasian dilaksanakan

dengan pembentukan beberapa koordinasi. Koordinasi di MIN 3 Banyumas dibagi menjadi tiga, dan dilaksanakan oleh Kepala Madrasah, Koordinator program tahfidzul Qur'an, dan Koordinator guru tahfidzul Qur'an. Koordinasi pertama dilakukan oleh Kepala Madrasah kepada Koordinator program tahfidzul Qur'an, koordinasi kedua dilakukan oleh Koordinator program tahfidzul Qur'an kepada Koordinator guru tahfidzul Qur'an. Koordinasi ketiga dilakukan oleh Koordinator guru tahfidz kepada guru tahfidzul Qur'an.

- 3) Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kab. Banyumas. Terdiri dari beberapa tahapan yaitu: rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan dan pelatihan, seta kompensasi. Rekrutmen dilaksanakan dengan melalui media massa baik secara online maupun offline. Seperti melalui pemberitahuan kepada organisasi tertentu dan pengumuman membutuhkan guru. Sedangkan media massa secara online dilakukan melalui pemanfaatan teknologi seperti halaman facebook, instagram, maupun melalui grup whatsapp para alumni.

Kemudian tahap seleksi, terdiri dari seleksi administrasi, wawancara dan tertulis, tes hafalan al-Qur'an. Berdasarkan tes seleksi tersebut guru akan dinyatakan diterima. Selain aspek kriteria yang harus dipenuhi dan dimiliki, Madrasah juga mempertimbangan latar belakang pendidikan calon guru tersebut.

Selanjutnya tahap penempatan, yakni disesuaikan dengan kecakapan dalam mengajar siswa. Penetapan tersebut dibagi menjadi enam rombel (rombongan belajar) dengan masing-masing rombel terdiri tiga kelas.

Tahap selanjutnya adalah pengembangan. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an dilaksanakan melalui *sema'an* (simakan) hafalan sebagai upaya penguatan hafalan yang dimiliki oleh guru tahfidzul Qur'an. Serta

pembinaan yang dilaksanakan setiap pengarahannya pada pagi hari sebelum proses KBM berlangsung, dan rapat evaluasi setiap semester. Namun peneliti menemukan belum dilakukan pelatihan dan pengembangan teknis guru tahfidzhul Qur'an baik yang diadakan oleh lembaga Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas maupun oleh lembaga pemerintah terkait.

Kemudian tahap terakhir kompensasi. Pemberian kompensasi yang telah dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas telah disesuaikan berdasarkan pada kesepakatan yang telah dibentuk dalam rapat bersama wali murid pada awal direncanakannya program tahfidzul Qur'an.

4. Evaluasi pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kab. Banyumas. Dalam melaksanakan evaluasi terdapat beberapa evaluasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas. Yang pertama adalah evaluasi yang berupa monitoring, dilakukan untuk memeriksa terkait dengan pelaksanaan program yang telah disepakati dan juga untuk menilai apakah program tersebut sudah mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Sehingga dapat melihat kemungkinan-kemungkinan pemborosan yang dilakukan dan dapat meminimalisirnya. selanjutnya evaluasi yang dilakukan oleh pengawas Kementerian Agama dan evaluasi yang dilakukan mandiri (internal). Evaluasi eksternal dilakukan bersama Kementerian Agama yang dilakukan dua tahun sekali dan evaluasi internal dilakukan dengan mandiri bersama *stakeholder* Madrasah dilaksanakan pada setiap pergantian semester. sehingga evaluasi dalam satu tahun dilaksanakan dua kali.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari dalam melakukan penyusunan skripsi dan penelitian ini terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan akibat kendala maupun hambatan. Hal tersebut terjadi bukan dikarenakan kesengajaan

yang dibuat oleh peneliti, akan tetapi terdapat adanya kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan. Kekurangan yang dialami oleh peneliti adalah kurangnya kesabaran dan waktu dalam menyusun skripsi, hal itu dikarenakan peneliti masih berstatus santri sehingga waktu yang dimiliki oleh peneliti terbagi dengan kegiatan pondok. Sedangkan keterbatasan yang telah dialami selama penelitian adalah sumber data primer terbatas pada saat proses wawancara, hal tersebut dikarenakan narasumber mempunyai tugas mengajar di Madrasah sehingga waktu yang diperoleh sangat terbatas dan sulitnya mengatur waktu untuk bertatap muka dan melakukan wawancara secara langsung. Namun hal tersebut tidak membuat peneliti kekurangan data, karena sumber data yang diperoleh dalam wawancara sudah dianggap cukup dalam memberikan penjelasan data yang dibutuhkan oleh peneliti. sehingga penyusunan pembahasan skripsi dapat tersusun baik sesuai dengan gambaran rumusan masalah yang diangkat.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengembangan sumber daya manusia dalam program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas, adapun saran terhadap program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas adalah agar kedepannya harus lebih baik lagi dari segi manajemen sumber daya gurunya. Terutama pada pengembangan guru tahfidz yang tidak hanya untuk penguatan hafalan yang dimiliki oleh guru tahfidzul Qur'an, akan tetapi untuk kecapakan teknis bagi guru tahfidz perlu diadakan pengembangan melalui pelatihan dan pengembangan teknis guru tahfidzul Qur'an baik yang diadakan oleh lembaga Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 maupun oleh lembaga pemerintahan terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. 2021. "Metode Penelitian kualitatif". Makassar: CV. Syakir Media Press. 2021.
- Affandi, Sidik. 2020. "Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan Tahun 2019". Skripsi. Sumatera Utara: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020 , (<http://repository.uinsu.ac.id/> , diakses pada 10 Agustus 2022, pada pukul 12.35)
- Afwa, Thohri Fathul. 2021. "Penguatan Mutu Sumber Daya Guru Tahfidz Al-Qur'an di Pondok Pesantren Darul Fatah Sumberejo Sukerojo Ponorogo". Skripsi. Ponorogo: IAIN Ponorogo. 2021. (<http://theses.iainponorogo.ac.id/>, diakses pada Tanggal 8 Agustus, pada pukul 12.45).
- Akdon. "Strategic Manajemen For Education Management (Manajemen Strategik Untuk Manajemen Pendidikan)". Jawa Barat: Alfabeta. 2011. hlm. 204
- al-Makhtum, Saied. "Jadi Hafiz Sebelum Baligh, Metode Efektif Mendidik Anak Menghafal al-Qur'an." Sukoharjo: Zaduna. 2022. Hlm.14-25
- Ananda, Rusydi dan Rafida, Tien. "Pengantar Evaluasi Program Pendidikan". Medan: Perdana Publishing. 2017. hlm, 5
- Anwar, Muhammad. "Pengantar Dasar Ilmu Manajemen". Jakarta: Divisi Kencana. 2020. hlm. 37
- Arif, Muhammad. "Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase". Pekanbaru: *Jurnal Al-Hikmah*. 2018. Vol.15. No.1. hlm. 43.
- Arikunto, Suharsimi. 2002 "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta, 2002 cet.12. hlm. 202 dan 231
- Armstrong, Michael. 1997. "Seri Pedoman Manajemen. Manajemen Sumber Daya Alam". Jakarta: Gramedia, 1997. hlm. 507
- Azwardi. dkk. 2021. "Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia", *Journal Educational Research and Social Studies*, volume 2. No. 1. Januari, 2021. hlm. 115. (<http://pusdikrapublishing.com/index.php/jrss> , diakses pada 14 Agustus 2022, pada jam 08.03) hlm. 116 dan 117.
- Bekti, Benjamin. Dkk. "Pengembangan SumberDaya Manusia". Yogyakarta: Zahr Publishing. 2017. hlm. 12
- Bukit, Benjamin. Malusa, Tasman. dan Rahmat, Abdul. " Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisas." Yogyakarta: Zahr Publishing, 207), hlm. 16
- Effendi, Mukhlison . Sulistyorini. 2021. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam". *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management* 2 (1), Vol. 2, No. 1, 2021, Hal. 4-5 (<https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40> , diakses 8 Agustus 2022, pada pukul 14.30)
- Eko Widodo, Suparno. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2015. hlm.43, 52, 53, 54, 124.

- Feriyanto, Andri dan Shyta Triana, Endang. "Pengantar Manajemen (3 In) untuk Mahasiswa dan Umum. Kebumen: Mediaterra. 2015. hlm. 4 dan 5.
- Hartatik dan Puji, Indah. 2014 "Buku Praktis Mengembangkan SDM". Yogyakarta: Laksana. 2014. hlm 6 Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2022 (<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/sukses> ,diakses 15 Agustus 2022 , pada jam 12.30)
- Hasibuan , Ahmad Tarmidzi. dan Prastowo, Andi . "Konsep Pendidikan Abad 21: Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia SD/MI". Jurnal: *Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar dan Keislaman*. Vol. 10. No 1. 2019
- Hasibuan, H. Malaya S.P. "Manajemen Sumber Daya Manusi". Jakarta: Bumi Aksara, 2016. hlm. 3 dan 22
- Jatmika, Agus. Entang, Muhammad dan Purba, Jan Horas Veriady. "*The Strategy Of Human Resource Development In Improving The Competitive Advantage*". *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*. Jilid 05. Nomor 01. Maret 2021. Halaman 91 – 98, 2021(<https://journal.unpak.ac.id/index.php/jhss>. Diakses pada tanggal 13 November 2022. Pukul 12.30
- Jazuli, Akhmad. "Statistika Penelitian: dilengkapi dengan SPSS" Purwokerto: UM Purwokerto. 2021. hlm. 74
- Karyoto. "Dasar-Dasar Manajemen : Teori, Definisi Dan Konsep". Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2016. hlm. 51
- Kasmawati. 2019."Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam". Volume VIII. Nomor 2, Juli- Desember 2019. (<https://journal.uin-alauddin.ac.id/>. Diakses pada 9 Agustus 2022, pada pukul 16.00)
- Kusmawati, Heny. 2019. "Strategi Peningkatan Kompetensi Asatidz Dan Asatidzah Al-Qur'an Dalam Pembelajaran Tahfidz Qur'an Menyongsong Revolusi Industri 5.0", Jurnal Pendidikan Islam: El- Tarbawi. Volume 12, 2019 ,(<https://scholar.google.co.id/> ,diakses pada tanggal 24 Agustus 2022, pada jam 18.00)
- Kusnandar. "Guru Profesional : Implmentasi Kurikullum Satuan Pendidikan (KTSP) Sukses Dalam Sertifikasi Guru." Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009. hlm.40
- Labola, Yostan A. "Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol, 7. No, 1.2019. hlm. 28
- Ma'had Tahfidh Yanbu'ul Qur'an, *Al-Qur'an al- Quddus Birrasm Utsmani*. Kudus:Buya Baroka. t.t. hlm. 454, dan 453
- Marjuni, Sukmawati. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: CV. Sah Media. 2015. hlm. 13, 45-46
- Mego Angraini, Dian. "Metode Menghafal al-Qur'an Pada Anak Usia Sekolah Dasar Di SDI Al-Munawwarah Pamekasan". Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam, *Fikrotunal*, Vol.10. No.2. 2019. hlm. 11
- Minarti, Sri. "Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mendadak". Yogyakarta: Ar-Rus Media. 2011. hlm. 2012.

- Moleong, Lexy J. "Metodologi Penelitian kualitatif." Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2017. hlm. 150, 327, 328, 331, 191-194
- Monovatra. Dkk. 2019. "Generasi Milineal Yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5.0 dan Revolusi Industri Di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia". UNNES: 2019. Hlm. 5. (<https://proceeding.unnes.ac.id/>, diakses pada 9 Agustus 2022 , pada pukul 21.30)
- Mukhlis, Achmad Baidhowi. 2022. "Manajemen Sumber Daya Guru Untuk Pengembangan Mutu Pembelajaran Tahfidzul Qur'an Di Sekolah Dasar Islam Terpadu SDIT Ahmad Yani Kota Malang". Skripsi. Malang: UIN Malang. 2022. (<http://etheses.uinmalang.ac.id/36129/>, diakses 8 Agustus 2022, pada jam 08.00)
- Notoatmodjo, Soekidjo. "Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta. 2009. hlm. 5 dan 6
- Novianto, Hendro. 2014. "Manajemen Sumber Daya Organisasi", (Bogor: Pusdiklatwas BPKP, 2014 hlm. 22
- Rachman, Fathor . "Modernasi Manajemen Pendidikan Islam." Yogyakarta: IRCiSoD. 2021. hlm. 197
- Rony, "Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)", Jurnal Studi Islam, 2018, Vol. 14, No. 02, ISSN: 2540-7732, hlm. 42, 81-83
- Sabarita. "Pola Pengajaran Tahfidz al-Qur'an di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ishlah Banda Aceh". Skripsi. Banda Aceh Darussalam: UIN Ar-Raniry. 2020.
- Sabtaji, Hanivan dan Azizah, Siti. "Pengaruh Staffing Sebagai Salah Satu Fungsi Manajemen Di Mitra Jaya Company Terhadap Kinerja Karyawan". *MAMEN (Jurnal Manajemen)*. Vol.1. No.1, hlm. 99
- Shodiq, Muhammad dan Muttaqien, Imam. 2007. "Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif". Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2007. hlm. 45
- Sudaryono. Margono, Gaguk dan Rahayu Wardani. "Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan". Yogyakarta: Graha Ilmu. 2013. hlm. 38
- Sugiyono. 2015 " Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (*Qualitatif And Quantitative Research Methode*)". Bandung: Alfabeta. 2015. hlm. 194, 220, 231 dan 302
- Sunarsi, Denok. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik dan Karakteristik Sistem Pendukungnya: Sebuah Tinjauan." *Jurnal: Manajemen dan Akuntansi*. Volume 2 No. 3 Tahun 2018. <https://doi.org/10.31955/mea.v2i3>
- Suryana, Yaya. Dkk. "Manajemen Program Tahfidz Al-Qur'an", *Jurnal Islamic Education Manajemen*. Vol. 3. No 2. 2018. hlm. 3
- Syafaruddin dan Amiruddin. 2017. "Manajemen Kurikulum". Medan: Perdana Publishing, 2017. hlm. 31
- Syamsi, Ibnu. Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Rineka Cipta. 1988. hlm. 46
- Tanzeh, Ahmad. 2011. " Motodelogi Penelitian Praktis". Yogyakarta: Teras, 2011. hlm.2, 50

- Teknowijoyo , Felix dan Marpellin, Leni. 2021. “Relevansi Industri 4.0 dan Society 5.0 Terhadap Pendidikan di Indonesia”. *edutio: jurnal ilmu pendidikan*. 2021. Vol. 16. No. 2, DOI: 10.29408/edc.v16i2.4492, Hlm.5
(<http://ejournal.hamzanwadi.ac.id/index.php/edc>, diakses pada 9 Agustus 2022, pada jam 09.00)
- Yasyakur, Moch. “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Yaniic (Yayasan Nurwulan Iqra Islamic Centre).” Jakarta Utara. *Bina Manfaat Ilmu : Jurnal Pendidikan*. Vol.02, No. 05, 2019, hlm. 6



LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 1. Pedoman Observasi

PEDOMAN OBSERVASI

A. Tujuan

Untuk memperoleh gambaran mengenai pengembangan sumber daya manusia guru tahfidz di Madrasah Ibtidaiyah (MIN) 3 Banyumas

B. Aspek yang diamati

1. Pembelajaran Setoran Tahfidz
2. Perekrutan Guru Tahfidz
3. Laporan Pemerolehan Haflan siswa



Lampiran 2. Pedoman Dokumentasi

PEDOMAN DOKUMENTASI

A. Tujuan

Dokumentasi diperlukan untuk mendeskripsikan gambaran mengenai keadaan yang terdapat di Madrasah maka dari itu peneliti menggunakan data berupa foto-foto kegiatan yang bertujuan untuk memperkuat hasil temuan penelitian.

B. Berupa

1. Data Pegawai dan Karyawan Madrasah
2. Laporan pemerolehan hafalan siswa
3. Brosur Perekrutan Guru tahfidz
4. Dokumentasi dengan Naraumber



Lampiran 3. Data Pegawai

1. Data Umum Pegawai

Pendidik dan Tenaga Kependidikan MIN 3 Banyumas pada tahun 2022/2023 yakni sejumlah 39 orang dengan uraian sebagai berikut :

No.	Uraian	PNS		Non-PNS	
		Lk.	Pr.	Lk.	Pr.
1.	Jumlah Kepala Madrasah	1	0	0	0
2.	Jumlah Wakil Kepala Madrasah	0	0	0	0
3.	Jumlah Pendidik ¹⁾	6	1 1	4	9
4.	Jumlah Pendidik Sudah Sertifikasi ²⁾	6	7	1	3
5.	Jumlah Pendidik Berprestasi Tk. Nasional ²⁾	0	0	0	0
6.	Jumlah Pendidik Sudah Ikut Bimtek K-13 ²⁾	7	1 1	4	9
7.	Jumlah Tenaga Kependidikan (TU)	1	1	3	3

Lampiran 4. Lembar Instrumen Penelitian

A. Wawancara dengan Kepala Madrasah

1. Apa visi dan misi MIN 3 Banyumas ?
2. Tantangan apa yang dihadapi Madrasah yang mempengaruhi visi dan misi?
3. Karakter dan kinerja seperti apa yang dibutuhkan dan diharapkan Madrasah dalam pelaksanaan program tahfidzul Qur'an ?
4. Seperti apakah keberhasilan dan tujuan program tahfidzul Qur'an yang ingin dicapai?
5. Bagaimana gambaran umum manajemen sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas ?
6. Siapa saja yang ikut terlibat dalam perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas?
7. Kapan dimulainya pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas?
8. Bagaimana prosedur atau langkah dalam perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas?
9. Bagaimana proses, metode dan langkah-langkah atau prosedur dari peramalan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen di MIN 3 Banyumas?
10. Bagaimana proses seleksi yang dilaksanakan dalam Madrasah?
11. Bagaimana pelaksanaan orientasi dan penempatan guru di MIN 3 Banyumas?
12. Bagaimana metode Madrasah dalam mengembangkan guru MIN 3 Banyumas?
13. Bagaimana hasil dan penerapan manajemen sumber daya guru MIN 3 Banyumas?
14. Bagaimana metode sistem penilaian guru di Madrasah?
15. Bagaimana evaluasi sumber daya manusia di MIN 3 Banyumas?

B. Wawancara dengan Koordinator Program Tahfidzul Qur'an

1. Bagaimana gambaran umum manajemen sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas ?
2. Siapa saja yang ikut terlibat dalam perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas?
3. Kapan dimulainya pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas?
4. Bagaimana prosedur atau langkah dalam perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas?
5. Bagaimana proses, metode dan langkah-langkah atau prosedur dari peramalan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen di MIN 3 Banyumas?
6. Bagaimana proses seleksi yang dilaksanakan dalam Madrasah?
7. Bagaimana pelaksanaan orientasi dan penempatan guru di MIN 3 Banyumas?
8. Bagaimana hasil penerapan manajemen sumber daya guru MIN 3 Banyumas?
9. Apakah semua pengajar tahfidz sudah bersertifikasi?

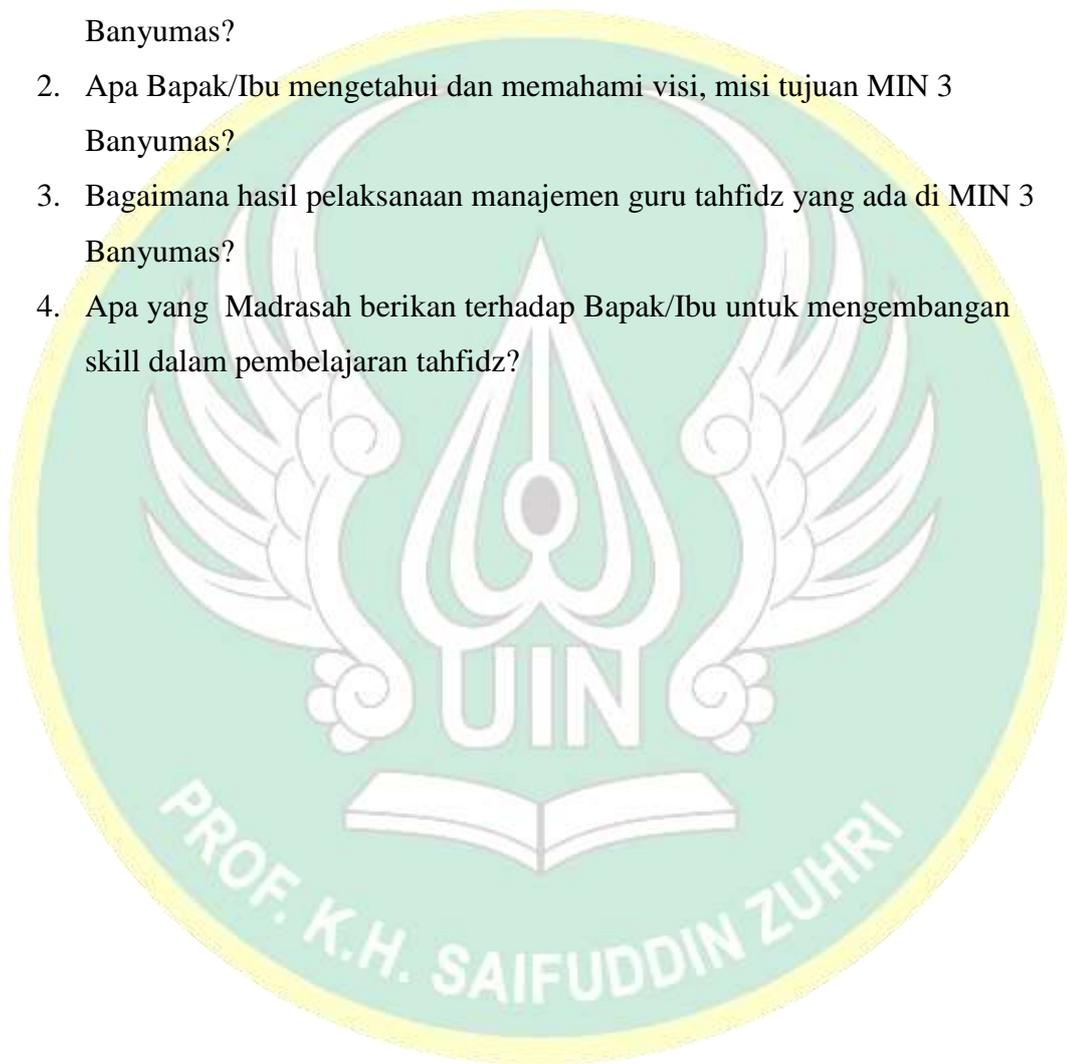
C. Wawancara dengan Koordinator guru Tahfidzul Qur'an

1. Bagaimana gambaran umum manajemen sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas ?
2. Siapa saja yang ikut terlibat dalam perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas?
3. Kapan dimulainya pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas?
4. Bagaimana prosedur atau langkah dalam perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas?
5. Bagaimana proses, metode dan langkah-langkah atau prosedur dari peramalan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen di MIN 3 Banyumas?
6. Bagaimana proses seleksi yang dilaksanakan dalam Madrasah?
7. Bagaimana pelaksanaan orientasi dan penempatan guru di MIN 3 Banyumas?

8. Bagaimana hasil penerapan manajemen sumber daya guru MIN 3 Banyumas?
9. Apakah semua pengajar tahfidz sudah bersertifikasi?
10. Metode apa yang dipakai oleh pengajar tahfidzul Qur'an

D. Wawancara dengan Guru Tahfidzul Qur'an

1. Berapa lama Bapak/Ibu bertugas pada program tahfidz di MIN 3 Banyumas?
2. Apa Bapak/Ibu mengetahui dan memahami visi, misi tujuan MIN 3 Banyumas?
3. Bagaimana hasil pelaksanaan manajemen guru tahfidz yang ada di MIN 3 Banyumas?
4. Apa yang Madrasah berikan terhadap Bapak/Ibu untuk mengembangkan skill dalam pembelajaran tahfidz?



Lampiran 5. Laporan Hasil Wawancara

A. Wawancara Kepala Madrasah

Narasumber : Bapak Sabar Munanto. S.Ag. M.Pd

Tempat : Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas

Hari/Tanggal : 14 Oktober 2023

1. Apa visi dan misi MIN 3 Banyumas ?

Jawaban : “visi dan misi yaitu “Mewujudkan kejujuran dan Keunggulan Sebagai Budaya Islami”. Visi dan misi tersebut tertuang pada prinsip Madrasah yaitu untuk menjadikan Madrasah emas untuk 2026 tahun kedepan. Kata emas mempunyai makna sesuatu yang berharga. Madrasah emas merupakan hasil dari perpaduan antara pendidikan mutu sains dan al-Qur’an.”

2. Tantangan apa yang dihadapi Madrasah yang mempengaruhi visi dan misi?

Jawaban: “tantangannya pada penetapan kurikulum yang harus melihat tuntutan masyarakat dan kompleksitas dari Madrasah, tenaga pendidikan yang ada masih kurang untuk program tahfidzul Qur’an yang digunakan untuk membantu dan menambah serta melatih anak untuk melek huruf dan kecakapan dalam membaca al-Qur’an”

3. Karakter dan kinerja seperti apa yang dibutuhkan dan diharapkan Madrasah dalam pelaksanaan program tahfidzul Qur’an ?

Jawaban: “Pendidik yang mempunyai kepekaan atas bacaan anak agar pandai dan benar dalam membaca al-Qur’an.”

4. Seperti apakah keberhasilan dan tujuan program tahfidzul Qur’an yang ingin dicapai?

Jawaban: “anak mempunyai potensi dalam membaca dan menghafal.”

5. Bagaimana gambaran umum manajemen sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur’an di MIN 3 Banyumas ?

Jawaban: “yang pertama perencanaan, dalam merancang sumber daya manusia di Madrasah disini yang pertama saya lakukan adalah

dengan melihat kebutuhan yang diperlukan, atau biasa kita sebut peramalan kebutuhan. Dari peramalan itu nanti kita akan dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan apa saja yang diperlukan yang kemudian dirumuskan secara bersama. Dalam tahap pelaksanaan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas meliputi pelaksanaan rekrutmen guru tahfidz, pelaksanaan seleksi guru tahfidz, pelaksanaan dan penempatan guru tahfidz, pelatihan dan pengembangan guru tahfidz, serta pelaksanaan evaluasi kinerja. Dan evaluasi yang ada di Madrasah ini dapat berupa evaluasi dari Departemen Keagamaan yang biasanya dilakukan dua tahun sekali. Dan evaluasi mandiri yang biasanya dilaksanakan pada rapat evaluasi setiap semester, terkadang juga saya lakukan dengan monitoring.

6. Siapa saja yang ikut terlibat dalam perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “pihak lembaga, pendidik, komite Madrasah, terkadang dari kantor kementerian agama.”

7. Kapan dimulainya pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas?

Jawaban : “perencanaan dilakukan bersama Departemen Keagamaan yang biasanya dilakukan dua tahun sekali. Dan perencanaan mandiri dilakukan pada setiap semester.”

8. Bagaimana prosedur atau langkah dalam perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “perencanaan yang dihasilkan itu hasil dari rapat evaluasi yang dilakukan setiap semester. Evaluasi tersebut dapat melihat kekurangan dan kebutuhan yang diperlukan, atau biasa kita sebut peramalan kebutuhan. Dari peramalan itu nanti kita akan dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan apa saja yang diperlukan yang kemudian dirumuskan secara bersama. Begitu juga dalam

pemberian kompensasi yang harus diberikan itu dihasilkan dari rapat bersama wali murid pada saat pengenalan dan sosialisasi adanya program tahfidz. Mereka setuju atau tidak.”

9. Bagaimana proses, metode dan langkah-langkah atau prosedur dari peramalan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “peramalan kebutuhan dilihat hasil perencanaan yang didasarkan pada rapat evaluasi tadi.”

10. Bagaimana proses seleksi yang dilaksanakan dalam Madrasah?

Jawaban: “Jika pelamar sudah memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh MIN 3 Banyumas maka pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi, maka selanjutnya adalah wawancara terhadap pelamar. Setelah tes wawancara dinyatakan lolos, maka pelamar akan diuji pemerolehan hafalan dan ilmu terkait al-Qur’an seperti makrorijul huruf dan ilmu tajwid yang dimiliki oleh pelamar. Berdasarkan tes seleksi tersebut guru akan dinyatakan diterima. setelah seleksi kemudian memberitahu bagaimana visi dan tujuan, gambaran kemudian dibagi dan ditetapkan yang disesuaikan sesuai skill.

Selain kemampuan dan keterampilan mengajar, ada beberapa pertimbangan yang akan saya nilai, yakni latar belakang pendidikan, misalkan dari berasal dari pondok mana, latar belakang religius atau keagamaan baik atau tidak.”

11. Bagaimana pelaksanaan orientasi dan penempatan guru di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “Orientasi guru berdasarkan pada skill yang dimiliki oleh para pendidik.”

12. Bagaimana metode Madrasah dalam mengembangkan guru MIN 3 Banyumas?

Jawaban : “Pembinaan dan pengembangan yang dilakukan di MIN 3 dengan melalui rapat pembinaan rutin yang meliputi rapat pengarahan setiap paginya sebelum proses KBM berlangsung,

rapat pembinaan setiap hari senin upacara, dan rapat evaluasi setiap semester. Sedangkan dalam pengembangan guru tahfidz diadakan *semaan* (simaan) al-Qur'an bagi guru tahfidz yang diadakan sebelum proses pengajaran pada siswa.”

13. Bagaimana hasil dan penerapan manajemen sumber daya guru MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “Mengadakan perbaikan-perbaikan diri dengan melalui pembinaan dan pengembangan agar mampu menghasilkan suatu proses pelayanan pembinaan yang mempunyai kualitas, sehingga mampu berdampak pada pengeluaran output Madrasah yang berkualitas dan bermutu.”

14. Bagaimana metode sistem penilaian guru di Madrasah?

Jawaban: “Penilaian dilakukan pada saat evaluasi dilaksanakan dan melihat dari hasil pencapaian siswa.”

15. Bagaimana evaluasi sumber daya manusia di MIN 3 Banyumas?

Jawaban : “Evaluasi yang ada di Madrasah ini dapat berupa evaluasi dari Departemen Keagamaan yang biasanya dilakukan dua tahun sekali. Dan evaluasi mandiri yang biasanya dilaksanakan pada rapat evaluasi setiap semester, terkadang juga saya lakukan dengan monitoring.”

B. Wawancara Koordinator Program Tahfidz MIN 3 Banyumas

Narasumber : Riski Pratama S.Pd

Tempat : Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas

Hari/Tanggal : 15 Oktober 2023 dan 02 November 2023

1. Bagaimana gambaran umum manajemen sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas ?

Jawaban : “yang pertama perencanaan, dalam merancang sumber daya manusia di Madrasah disini yang pertama saya lakukan adalah dengan melihat kebutuhan yang diperlukan, atau biasa kita sebut peramalan kebutuhan. Dari peramalan itu nanti kita akan dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan apa saja yang perlukan yang

kemudian dirumuskan secara bersama. Dalam tahap pelaksanaan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas meliputi pelaksanaan rekrutmen guru tahfidz, pelaksanaan seleksi guru tahfidz, pelaksanaan dan penempatan guru tahfidz, pelatihan dan pengembangan guru tahfidz, serta pelaksanaan evaluasi kinerja. Dan evaluasi yang ada di Madrasah ini dapat berupa evaluasi dari Departemen Keagamaan yang biasanya dilakukan dua tahun sekali. Dan evaluasi mandiri yang biasanya dilaksanakan pada rapat evaluasi setiap semester, terkadang juga saya lakukan dengan monitoring.”

2. Siapa saja yang ikut terlibat dalam perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur’an di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “Pihak lembaga, pendidik, komite Madrasah, terkadang dari kantor kementerian agama.”

3. Kapan dimulainya pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur’an di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “ Biasanya kalo disini perencanaan dilakukan setelah evaluasi dilaksanakan. Kalo untuk waktunya biasanya setiap pergantian semester.”

4. Bagaimana prosedur atau langkah dalam perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur’an di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “Terdapat beberapa tahapan yang akan dilaksanakan untuk para calon guru tahfidz tersebut, tahapan tersebut terdiri dari bagaimana rekrutmen guru, seleksi, penempatan, dan evaluasi.”

5. Bagaimana proses, metode dan langkah-langkah atau prosedur dari peramalan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “untuk dapat menjadi pengajar atau pembimbing dalam program tahfidzul Qur’an, kami merumuskan terlebih dahulu beberapa kriteria yang harus dipenuhi. Salah satunya adalah harus mempunyai hafalan al-Qur’an, sangat minimal tiga sampai lima juz.”

6. Bagaimana proses seleksi yang dilaksanakan dalam Madrasah?

Jawaban : “Ada tiga seleksi mba dalam proses perekrutan. Yaitu seleksi administrasi, wawancara, dan tes hafalan. Jika pelamar sudah memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh MIN 3 Banyumas maka pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi, maka selanjutnya adalah wawancara terhadap pelamar. Setelah tes wawancara dinyatakan lolos, maka pelamar akan diuji pemerolehan hafalan dan ilmu terkait al-Qur’an seperti makrorijul huruf dan ilmu tajwid yang dimiliki oleh pelamar. Berdasarkan tes seleksi tersebut guru akan dinyatakan diterima.”

7. Bagaimana pelaksanaan orientasi dan penempatan guru di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “Untuk penempatan diserahkan pada koordinator guru tahfidz itu mba. Bisa nanti jenengan tanyakan pada baliau.”

8. Bagaimana hasil dan penerapan manajemen sumber daya guru MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “Kalo dari segi hafalan, yah hafalan guru tahfidz terjaga karena setiap hari itu dilakukan *semaan*.”

9. Apakah seluruh pengajar pada program tahfidz sudah sertifikasi?

Jawaban: “kalo sertifikasi secara formal seperti dari lembaga pemerintahan belum mba. Tapi yah paling yang sudah hafal 30 juz dilampirkan syahadahnya. Kalo yang minimal ada surat keterangan dari pondok atau lembaga ngaji mereka”

C. Wawancara dengan Koordinator Guru Tahfidz

Narasumber : Ust. Anwar Maimun

Tempat : Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas

Hari/Tanggal : 06 November 2023

1. Bagaimana gambaran umum manajemen sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur’an di MIN 3 Banyumas ?

Jawaban : “yang pertama perencanaan, kita merencanakan bareng-bareng. Dalam tahap pelaksanaan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas Kabupaten Banyumas meliputi pelaksanaan rekrutmen guru tahfidz, pelaksanaan seleksi guru tahfidz, pelaksanaan dan penempatan guru tahfidz, pelatihan dan pengembangan guru tahfidz, serta pelaksanaan evaluasi kinerja. Dan evaluasi yang ada di Madrasah ini biasanya dilaksanakan pada rapat evaluasi setiap semester, untuk proses evaluasi biasanya dilaksanakan pada akhir semester, nanti kami menyetorkan hasil pencapaian anak yang saya dapatkan dari semua guru tahfidz yang kemudian saya laporkan pada rapat evaluasi dan memaparkan beberapa keluhan yang dialami oleh para guru, jika itu ada keluhan. Dan nantinya akan dicari solusinya”

2. Siapa saja yang ikut terlibat dalam perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “Pihak lembaga, pendidik, komite Madrasah, koordinator program tahfidz dan guru tahfidz.”

3. Kapan dimulainya pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “ Biasanya kalo disini perencanaan dilakukan setelah evaluasi dilaksanakan. Kalo untuk waktunya biasanya setiap pergantian semester.”

4. Bagaimana prosedur atau langkah dalam perencanaan sumber daya manusia dalam tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “Terdapat beberapa tahapan yang akan dilaksanakan untuk para calon guru tahfidz tersebut, tahapan tersebut terdiri dari bagaimana rekrutmen guru, seleksi, penempatan, dan evaluasi.”

5. Bagaimana proses, metode dan langkah-langkah atau prosedur dari peramalan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “Salah satunya adalah harus mempunyai hafalan al-Qur’an, sangat minimal tiga sampai lima juz. ”

6. Bagaimana proses seleksi yang dilaksanakan dalam Madrasah?

Jawaban : “Ada tiga seleksi mba dalam proses perekrutan. Yaitu seleksi administrasi, wawancara, dan tes hafalan.”

7. Bagaimana pelaksanaan orientasi dan penempatan guru di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “Untuk penempatan saya lakukan sesuai dengan kelasnya, jadi guru itu mengikuti siswa. Misalnya nih tahun ini memegang kelas satu, nah nanti pada tahun berikutnya siswa naik kelas maka guru tahfidznya sama pada guru kelas satu sampai anak itu kelas enam. Begitu juga kelas dua naik kelas tiga, yah guru tahfidznya sama.”

8. Bagaimana hasil dan penerapan manajemen sumber daya guru MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “kalo dari segi hafalan, yah hafalan guru tahfidz terjaga karena setiap hari itu dilakukan *semaan*. Karena kan disini, untuk pengembangan sumber daya bagi guru tahfidz, kami mengadakan *semaan* (simaan) antara guru tahfidz, hal itu dilakukan setiap hari jam 07.00 sebelum melakukan pembelajaran dengan siswa. Karena proses hafalan siwa dilakukan pukul 08.00 sehingga ada waktu longgar yang digunakan untuk menjaga hafalan al-Qur’an yang dimiliki oleh guru tahfidz yaitu dengan *semaan* itu tadi. pelaksanaan pengembangan kami melakukan *semaan* secara bergantian pada pagi hari sebelum kami masuk ke kelas di rumah tahfidz ini. Kegiatan itu dilaksanakan untuk menjaga dan menguatkan hafalan. Dan juga terkadang melakukan obrolan riang dan saling bercerita dan bertukar pikir tentang hambatan yang dilalui dalam proses hafalan siswa.”

9. Apakah seluruh pengajar pada program tahfidz sudah sertifikasi?

Jawaban: “Kalo sertifikasi yah paling yang sudah hafal 30 juz dilampirkan syahadahnya. Kalo yang minimal biasanya ada surat keterangan dari pondok atau lembaga ngaji mereka. Disini juga tidak semua itu hafal 30 juz mba. Ada yang belum selesai hafalannya juga.”

10. Metode apa yang dipakai dalam pengajaran tahfidz disini?

Jawaban: “Kalo disini tidak diwajibkan pake metode apa, disini diserahkan pada pengampunya mau menggunakan metode apa.”

D. Wawancara dengan guru tahfidz di MIN 3 Banyumas

Narasumber : Ustdzah. Latifatus Sangadah S.Pd

Tempat : Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas

Hari/Tanggal : 25 November 2023

1. Berapa lama Ibu bertugas pada program tahfidz di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “kalo aku itu pas awal ada program mba. Yah sekitar dua tahun kalo enggak salah.”

2. Apa Ibu mengetahui dan memahami visi, misi tujuan MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “ waduh visi misi yah, hehe belum tau mba.”

3. Bagaimana hasil pelaksanaan manajemen guru tahfidz yang ada di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “ kalo untuk manajemen guru yah kaya gini mba, namanya juga program baru , belum lama dilaksanakan jadi yah masih banyak yang perlu dibenahi.

4. Apa yang Madrasah berikan terhadap ibu untuk mengembangkan skill dalam pembelajaran tahfidz?

Jawaban: “belum ada mba kalo yang modelnya peltihan-pelatihan gitu, adanya samaan pagi hari biasanya. Kalo metode pengajaran tahfidzul Qur’an diserahkan kembali kepada guru masing-masing mau memakai metode apa tidak ada peraturan yang paten terkait dengan menggunakan metode pengajaran dari Madrasah. Kalo saya itu menggunakan metode talaqqi, saya mengajarkan bagaimana cara membaca, misalkan bacaannya

dengung itu seperti apa, saya contohkan setelah itu baru ditirukan oleh siswa”

E. Wawancara dengan guru tahfidz di MIN 3 Banyumas

Narasumber : Ustdzah. Anis Nur Fitriana

Tempat : Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas

Hari/Tanggal : 15 November 2023

1. Berapa lama ibu bertugas pada program tahfidz di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “awal adanya program disini mba, yah berjalan sekitar dua tahun mba”

2. Apa Ibu mengetahui dan memahami visi, misi tujuan MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “pernah dengar visidan misinya madrash tapi tidak hafal apa saja.”

3. Bagaimana hasil pelaksanaan manajemen guru tahfidz yang ada di MIN 3 Banyumas?

Jawaban: “ kalo disini kan program baru yah mba. Jadi yah masih banyak sih yang perlu diperbaiki.”

4. Apa yang Madrasah berikan terhadap bapak/ibu untuk mengembangkan skill dalam pembelajaran tahfidz?

Jawaban: “untuk pengembangan bagi para guru tahfidz dilaksanakan melalui *semaan* mba yang dilaksanakan pada setiap hari. Namun kalo untuk pengembangan seperti pelatihan-pelatihan pengajaran bagi guru tahfidz belum ada dari Madrasah. Karena setiap metode pengajaran diserahkan kepada guru tahfidz. Untuk metode yang saya pakai adalah dengan metode Talaqqi.’

Lampiran 6. Brosur Perekrutan



Lowongan Kerja Guru tahfidz MI Negeri 3 Banyumas

Buka

Gambar bisa saja memiliki hak cipta. [Pelajari Lebih Lanjut](#)

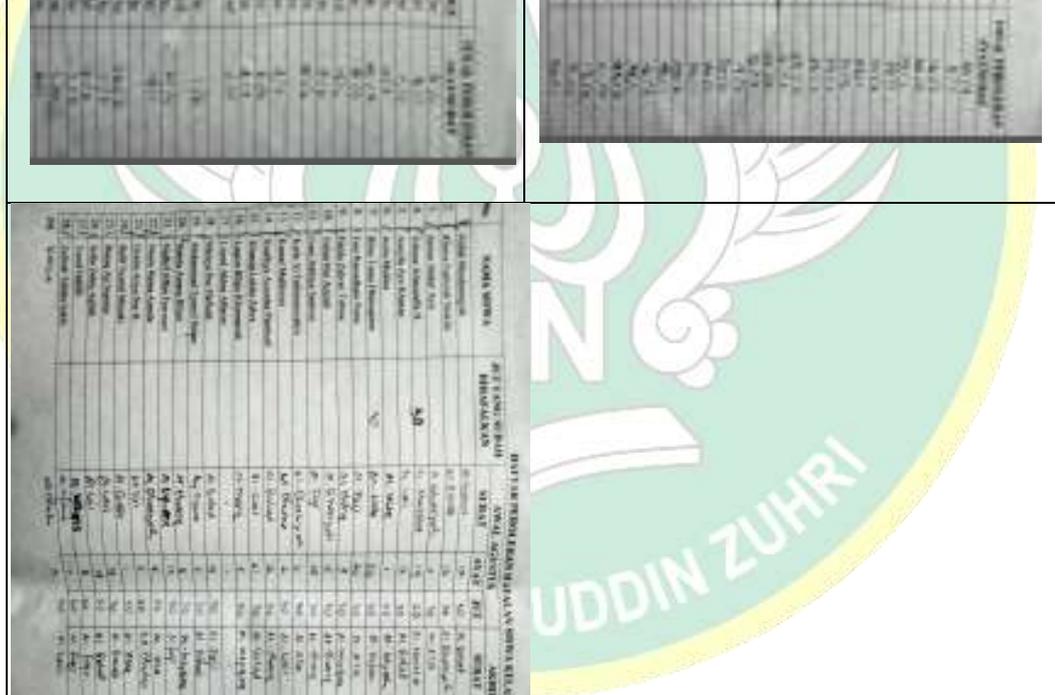


Lampiran 7. Laporan Pencapaian Kegiatan Tahfidz

a. Pencapaian hafalan kelas 1

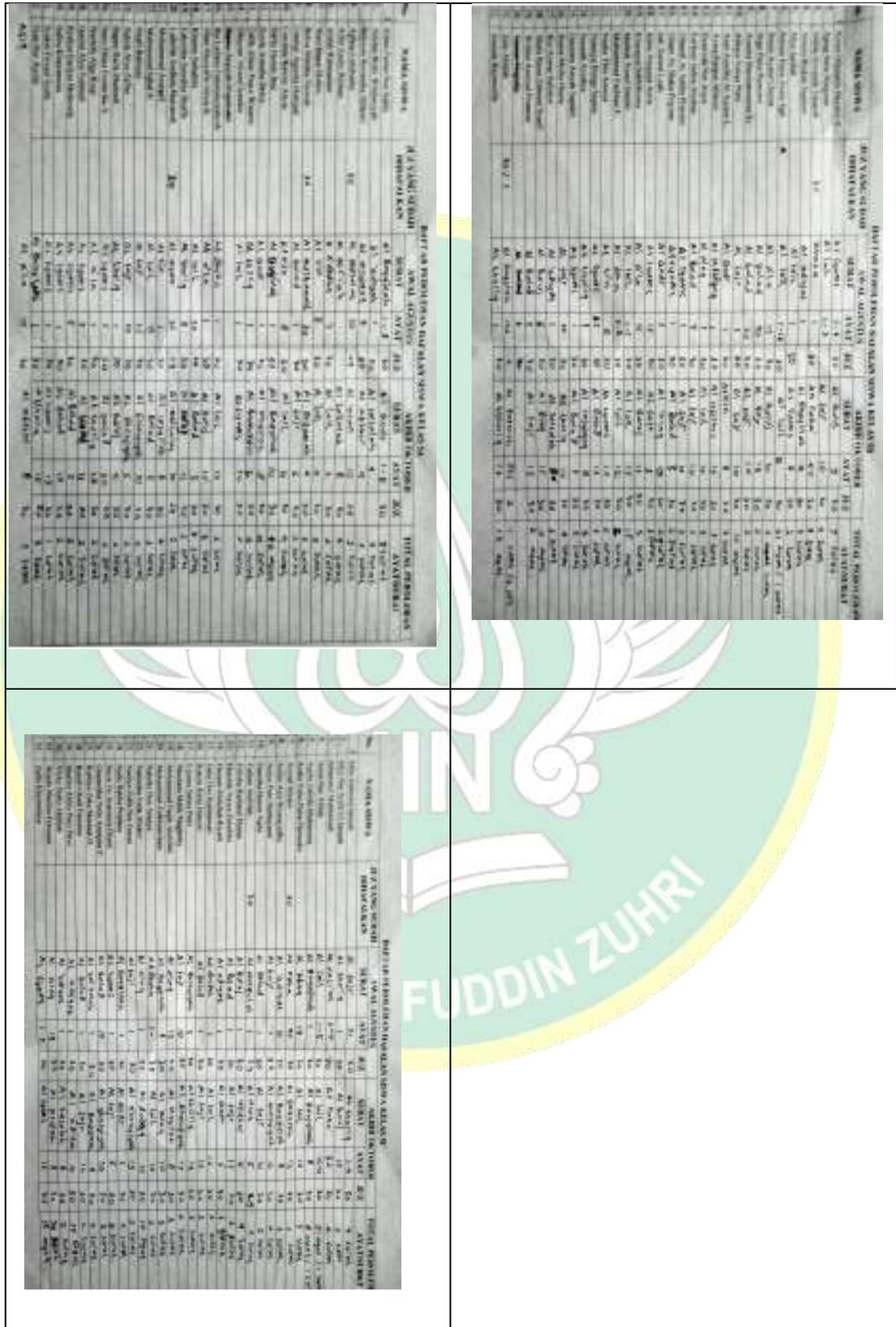
	
	

c. Pencapaian hafalan kelas 3



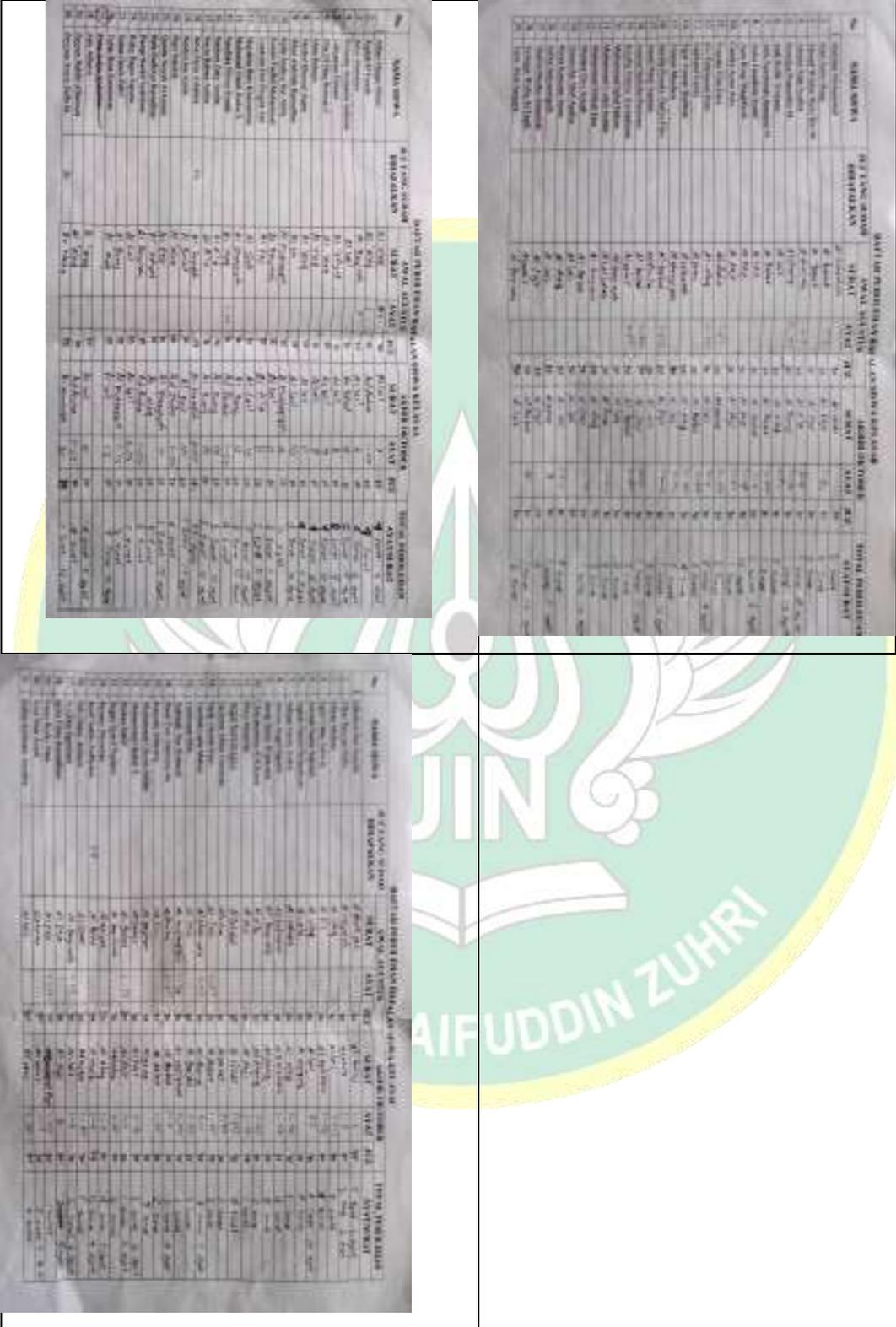
No	Nama Siswa	Kelas	Materi Hafalan		Tgl. Hafalan	Tgl. Penilaian	Nilai	Keterangan
			1	2				
1	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
2	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
3	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
4	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
5	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
6	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
7	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
8	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
9	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
10	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
11	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
12	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
13	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
14	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
15	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
16	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
17	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
18	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
19	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
20	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
21	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
22	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
23	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
24	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
25	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
26	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
27	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
28	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
29	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
30	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
31	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
32	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
33	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
34	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
35	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
36	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
37	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
38	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
39	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
40	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
41	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
42	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
43	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
44	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
45	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
46	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
47	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
48	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
49	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100
50	Adi Nugroho	3A	100	100	10/10	10/10	100	100

e. Pencapaian hafalan kelas 5



MATERI	KELOMPOK 1		KELOMPOK 2		KELOMPOK 3		KELOMPOK 4		KELOMPOK 5		KELOMPOK 6		KELOMPOK 7		KELOMPOK 8		KELOMPOK 9		KELOMPOK 10	
	NO	WAKTU	NO	WAKTU																
1. Mengenal huruf dan bunyi	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
2. Mengenal kata	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
3. Mengenal kalimat	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
4. Mengenal paragraf	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
5. Mengenal teks	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
6. Mengenal puisi	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
7. Mengenal drama	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
8. Mengenal komik	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
9. Mengenal surat	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
10. Mengenal pidato	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
11. Mengenal laporan	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
12. Mengenal berita	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
13. Mengenal iklan	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
14. Mengenal undangan	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
15. Mengenal surat dinas	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
16. Mengenal surat pribadi	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
17. Mengenal surat resmi	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
18. Mengenal surat lamaran	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
19. Mengenal surat perjanjian	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
20. Mengenal surat perjanjian kerjasama	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10

f. Perolehan hafalan kelas 6



No	NAMA SISWA	MATERI	KETERANGAN		TANGGAL		MATERI		KETERANGAN		TANGGAL	
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

Lampiran 8. Dokumen Madrasah



**KEPUTUSAN
KEPALA MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 3 BANYUMAS
NOMOR : 046 TAHUN 2020**

TENTANG

**PENETAPAN VISI DAN MISI
MI NEGERI 3 BANYUMAS**

KEPALA MI NEGERI 3 BANYUMAS

- Menimbang :**
- a. Dalam rangka memperlancar pelaksanaan pelayanan pendidikan di lingkungan MI Negeri 3 Banyumas maka perlu di bentuk Struktur organisasi Madrasah.
 - b. Bahwa untuk menjamin keterlaksanaannya tugas tersebut pada poin a) diatas perlu diatur dalam Surat Keputusan Kepala Madrasah.
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301).
 2. Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2015 tentang Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 168);
 3. Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan,
 4. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 203);
 5. Peraturan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1382) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 66 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 2101);
 6. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 203);
 7. Peraturan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1382) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 66 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 2101);
 8. Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1115);
 9. Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1115);
 10. Peraturan Menteri Agama RI No. 90 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah
- Memperhatikan :** Hasil rapat dewan guru dan karyawan MI Negeri 3 Banyumas tanggal 22 Juni 2020

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

- PERTAMA :** Bahwa Visi, Misi dan Tujuan secara resmi digunakan di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Banyumas, sebagai acuan kegiatan akademis dan non akademis, dalam setiap aktivitas pembelajaran.
- KETIGA :** Apabila ada kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.
- KEEMPAT :** Surat Keputusan ini berlaku selama empat tahun sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Karang Sari
Pada tanggal : 22 Juni 2020



Sebab Madrasah,
Sebab Murni, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 196904271991021001

Lampiran 9. Surat Ijin Observasi Pendahuluan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 35126
Telepon (0281) 835024 Faksimil (0281) 835552
www.fik.unsizu.ac.id

Nomor : B.m.1355/Un.19/D.FTIK/PP.05.3/07/2022 11 Juli 2022
Lamp. : -
Hal : Permohonan Ijin Observasi Pendahuluan

Kepada
Yth. Kepala Sekolah MIN 03 Banyumas
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dibertahukan dengan hormat bahwa dalam rangka proses pengumpulan data penyusunan skripsi mahasiswa kami:

1. Nama : LAELATUL MAGHFIROH
2. NIM : 1917401057
3. Semester : 6 (Enam)
4. Jurusan / Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
5. Tahun Akademik : 2021/2022

Memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk kiranya berkenan memberikan Ijin observasi pendahuluan kepada mahasiswa kami tersebut. Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Pengembangan sumber daya organisasi untuk sukses!
Tahfidzul Quran di MTs - MIN 03 Banyumas
2. Tempat / Lokasi : MIN 03 Banyumas
3. Tanggal Observasi : 19-07-2022 s.d 23-07-2022

Kemudian atas Ijin dan perkenan Bapak/ Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan
Ketua Jurusan Pendidikan Islam



M. Slamet Yahya

Lampiran 10. Dokumentasi Kegiatan Wawancara



Wawancara dengan Kepala Madrasah



Wawancara dengan Koordinator Guru Tahfidz



Wawancara dengan Koordinator Program Tahfidz



Wawancara dengan Ustadzah Latifah

Lampiran 11. Surat Ijin Riset Individu



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 635553
www.fik.uinsaizu.ac.id

Nomor : B.m.2608/Un.19/D.FTIK/PP.05.3/10/2022 12 Oktober 2022
Lamp. : -
Hal : Permohonan Ijin Riset Individu

Kepada
Yth. Kepala sekolah MIN 3 Banyumas
Kec. Kembaran
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, memohon dengan hormat saudara berkenan memberikan ijin riset kepada mahasiswa kami dengan identitas sebagai berikut :

1. Nama	: LAELATUL MAGHIROH
2. NIM	: 1917401057
3. Semester	: 7 (Tujuh)
4. Jurusan / Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
5. Alamat	: Jl. Anggrek 1 Rt 01 Rw 04, Karangdawa, Kec. Margasari Kab. Tegal
6. Judul	: PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROGRAM TAHFIDZHUL QUR'AN DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) 3 BANYUMAS KABUPATEN BANYUMAS

Adapun riset tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Obyek	: Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Tahfidzul Qur'an
2. Tempat / Lokasi	: Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas
3. Tanggal Riset	: 13-10-2022 s/d 13-12-2022
4. Metode Penelitian	: Kualitatif

Demikian atas perhatian dan ijin saudara, kami sampaikan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan
Ketua Jurusan Pendidikan Islam



M. Slamet Yahya

Lampiran 12. Blangko Bimbingan Proposal Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
 Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
 Telepon (0281) 635024 Faksimili (0281) 636553
 www.uinsatzu.ac.id

BLANGKO BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Laelatul Maghfiroh
 No. Induk : 1917401057
 Fakultas/Jurusan : FTIK/MPI
 Pembimbing : Dr. H. Sudiro, M.M
 Nama Judul : Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Untuk Sukses Tahfidzul Qur'an Di MIN 03 Banyumas

No	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing	Mahasiswa
1	15/8/2022	Punktal seminar Pembinaan Pembinaan Skripsi Tahun 2022 (FTK)	A	
2	23/08/2022	latihan menulis proposal	A	
3	2/9/2022	lengkap, foto detail proposal per ok.	A	

Dibuat di : Purwokerto
 Pada tanggal : 31 Agustus 2022

Dosen Pembimbing

A

Dr. H. Sudiro, M.M
 NIP.196504141991031004

Lampiran 13.Surat Rekomendasi Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimil (0281) 636553
www.uinpsu.ac.id

Activate W
Go to Settings

REKOMENDASI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Dengan ini kami Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa:

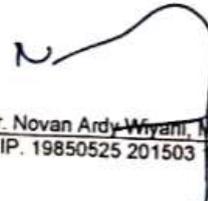
Nama : Laelatul Maghfiroh
NIM : 19174010157
Semester : Tujuh
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2019
Judul Proposal Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Untuk Sukses Tahfidz Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Banyumas kabupaten Banyumas

Menerangkan bahwa proposal skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diseminarkan apabila yang bersangkutan telah melengkapi berbagai persyaratan akademik yang telah ditentukan.

Demikian rekomendasi seminar proposal skripsi ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 6 September 2022

Mengetahui,
Koordinator Prodi
Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I
NIP. 19850525 201503 004

Dosen Pembimbing


Dr. H. Sudiro, M.M
NIP.19660414 199103 1 004

Lampiran 14. Surat Keterangan Telah Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

Activate
your content

SURAT KETERANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

No.B.e- /Un.19/FTIK.J.MPI/PP.05.3/ /undefined

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Prodi MPI, pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Purwokerto menerangkan bahwa proposal skripsi berjudul :

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROGRAM TAHFIDZUL QUR'AN DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) 3 BANYUMAS KABUPATEN BANYUMAS

Sebagaimana disusul oleh,

Nama : LAELATUL MAGHFIROH
NIM : 1917401057
Semester : VII
Program Studi : MPI

Benar-benar telah diseminarkan pada tanggal : 15/09/2022

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 15/09/2022

Koordinator Program Studi

Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I.

Lampiran 15. Surat Keterangan Selesai Riset Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANYUMAS
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 3 BANYUMAS
Alamat: Jl. Balai Desa No. 47 telp. 08112623225
E-mail: minkarangsaribanyumas@kementag.go.id website: min3banyumas.sch.id

MEWUJUDKAN GENERASI EMAS INDONESIA

SURAT KETERANGAN
Nomor : 186/MI.11.02.03/KS.02/11/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala MI Negeri 3 Banyumas, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Laelatul Maghfiroh
NIM : 1917401057
Semester : 7 (Tujuh)
Program Study : Manajemen Pendidikan Islam
Perguruan Tinggi : UIN SAIZU Purwokerto

Benar-benar telah melakukan tugas penelitian dengan judul "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Tahfidzul Qur'an di MIN 3 Banyumas" pada tanggal 13 Oktober-13 Desember 2022, di MI Negeri 3 Banyumas sebagai syarat menempuh tugas akhir perkuliahan.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Karang Sari, 26 November 2022
Kepala,


AR MURNANTO, S.Ag., M.Pd.I
4904271991021001

Lampiran 16. Blangko Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan Jenderal A. Yani No. 404 Purwokerto 53126
Telp: (0281) 63624 Faksimil: (0281) 63653
www.uin-purwoko.ac.id

BLANGKO BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Laelatu Maghfiroh
No. Induk : 1617401057
Fakultas/Jurusan : FTIK/MPPI
Pembimbing : Dr. H. Sudiro, M.M.
Nama Judul : Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Tahfidzul Qur'an Di MIN 03 Banyumas Kabupaten Banyumas

No	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing	Mahasiswa
1	19/09/22	Bab I	[Signature]	[Signature]
2	19/09/22	Bab I subbab Bab 1	[Signature]	[Signature]
3	19/09/22	Bab I / pembuka	[Signature]	[Signature]
4	19/09/22	Bab 1	[Signature]	[Signature]
5	19/09/22	Bab 2 kaitan	[Signature]	[Signature]
6	19/09/22	Bab 3 kaitan	[Signature]	[Signature]
7	19/09/22	Bab 3 Maksud penelitian	[Signature]	[Signature]
8	19/09/22	Bab 12 "Silabus"	[Signature]	[Signature]
9	19/09/22	Bab 1.2.11 Ilmu Pendidikan	[Signature]	[Signature]
10	19/09/22	Bab 1.2.11.1	[Signature]	[Signature]

Dibuat di : Purwokerto
Pada tanggal : 27 September 2022

Dosen Pembimbing

Dr. H. Sudiro, M.M.
NIP. 196604141981031004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan Jenderal A. Yani No. 404 Purwokerto 53126
Telp: (0281) 63624 Faksimil: (0281) 63653
www.uin-purwoko.ac.id

BLANGKO BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Laelatu Maghfiroh
No. Induk : 1617401057
Fakultas/Jurusan : FTIK/MPPI
Pembimbing : Dr. H. Sudiro, M.M.
Nama Judul : Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Tahfidzul Qur'an Di MIN 03 Banyumas Kabupaten Banyumas

No	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing	Mahasiswa
11	19/09/22	Bab V	[Signature]	[Signature]
12	19/09/22	Bab V / pembuka	[Signature]	[Signature]
13	19/09/22	Abstrak	[Signature]	[Signature]
14	19/09/22	Abstrak	[Signature]	[Signature]
15	19/09/22	Abstrak	[Signature]	[Signature]
16	19/09/22	Abstrak / Pembuka Abstrak	[Signature]	[Signature]
17	19/09/22	Referensi	[Signature]	[Signature]
18	19/09/22	ACG	[Signature]	[Signature]
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

Dibuat di : Purwokerto
Pada tanggal : 27 September 2022

Dosen Pembimbing

Dr. H. Sudiro, M.M.
NIP. 196604141981031004

Lampiran 17.Surat Rekomendasi Munaqasah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53125
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 635553
www.unsaizu.ac.id

REKOMENDASI MUNAQASYAH

Assalamu'Alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa:

Nama : Laelatul Maghfiroh
NIM : 19174010157
Semester : Delapan
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2019
Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program
Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3
Banyumas kabupaten Banyumas

Menerangkan bahwa skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk dimunaqasyahkan apabila yang bersangkutan telah melengkapi berbagai persyaratan akademik yang telah ditentukan.

Demikian rekomendasi ujian ini dibuat untuk menjadi maklum dan mendapatkan penyelesaian sebagaimana mestinya.

Wassalamua'alaikum Wr.Wb

Dibuat di : Purwokerto
Pada Tanggal : 17 Mei 2023

Mengetahui,
Koordinator Prodi
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd
NIP. 19850525 201503 1 004

Dosen Pembimbing

Dr. H. Sudiro, M.M
NIP.19660414 199103 1 004

Lampiran 18. Surat Keterangan Wakaf



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
UPT PERPUSTAKAAN**

Jalan Jenderal A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
Website: <http://lib.uinwizu.ac.id>, Email: lib@uinwizu.ac.id

SURAT KETERANGAN SUMBANGAN BUKU

Nomor : B-1503/Un.19/K.Pus/PP.08.1/5/2023

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa :

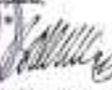
Nama : LAELATUL MAGHFIROH
NIM : 1917401057
Program : SARJANA / S1
Fakultas/Prodi : FTIK / MPI

Telah menyumbangkan buku ke Perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dengan judul dan penerbit ditentukan oleh perpustakaan. Sumbangan buku tersebut dilakukan secara kolektif atau gabungan dengan menipkan uang sebesar :

Rp 40.000,00 (Empat Puluh Ribu Rupiah)

Uang terkumpul dibelanjakan buku yang kemudian buku hasil pembeliannya diserahkan secara sukarela sebagai koleksi perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk menjadi maklum dan dapat digunakan sepenuhnya.

Purwokerto, 19 Mei 2023
Kepala,

Anis Nurohman

Lampiran 19. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Laelatul Maghfiroh
Tempat Tanggal Lahir : Tegal, 11 Januari 2001
Alamat : Jl. Anggrek 1 Rt 01 RW 04 Karangasem
Kelurahan Karangdawa Kecamatan Margasari
Kabupaten Tegal

Nama Orang Tua : Mudakir/Dasilah

Pendidikan :

a. Pendidikan formal : - TK. Masyitoh Karangdawa
- Madrasah Ibtidaiyah 02 Asy-Syafi'iyah
- Madrasah Tsanawiyah Asy-Syafi'iyah
- Madrasah Aliyah Asy-Syafi'iyah Karangdawa
- UIN. Prof. K.H Saifuddin

b. Pendidikan Non Frmal : - Pondok Pesantren Putri Aribathul Islam (ARIS)
Kaliwungu Kab. Kendal
- Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah
Karangsalam Kidul, Kedung Banteng, Kab.
Banyumas

Pengalaman Organisasi : - Volunter Bimbel Rumah Literasi Kapur Aksara
- Tutor Bimbingan Belajar AEC Purwokerto
- Karang Taruna Desa Karangdawa
- Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU)
Kab. Tegal

Purwokerto, 20 Juni 2023



LAELATUL MAGHFIROH
NIM. 1917401057