

Analysis of Human Resources Management for Al-Quran Teachers Qiroati Method at Elementary Level

[Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pengajar Alquran Metode Qiroati pada Jenjang Dasar]

Hamdan AlFirdaus¹⁾, Eni Fariyatul Fahyuni ^{*,2)}

¹⁾Program Studi Pendidikan Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Pendidikan Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : ²⁾ eni.fariyatul@umsida.ac.id

Abstract. *HR management is the systematic handling of problems related to personnel, including workers, supervisors and other staff members, with the aim of facilitating the operations of an organization or institution to achieve predetermined goals. This research aims to find out how human resource management is related to the planning process, recruitment and selection process, development process and also the evaluation process of qiroati method teachers whose students are at the basic level at TPQ Riyadhul Ghofur in an effort to achieve success in producing a generation of students who excel in Reciting Al-Qur'an. This research is classified as qualitative research with a qualitative descriptive approach because it relies mostly on data obtained from observations and interviews with individuals. This research was conducted on Monday 24 March 2024 at TPQ Riyadhul Ghofur involving the chairman of TPQ as the sole and main resource person. The research results show that: First, the TPQ chairman prepares the requirements for prospective Al-Quran teachers, then meets first with the institution's management. Second, the recruitment and selection process is carried out by accepting teaching candidates who already have the Qiroati creed with the criteria of being patient, firm, disciplined and passionate about teaching. Third, TPQ always includes branch MMQ development activities every 3 months and sub-districts every 1 month which contains Tadarus juz 1-30 khataman activities and teaching quality development. Fourth, the TPQ Evaluation Process involves familiarizing Al-Quran teachers before entering the class with briefings and performance evaluations on the spot while the lesson is taking place.*

Keywords – Management, Human Resources, Quran Teacher, Qiroati Method

Abstrak. Manajemen SDM adalah penanganan sistematis terhadap permasalahan yang berkaitan dengan personel, termasuk pekerja, supervisor, dan anggota staf lainnya, dengan tujuan memfasilitasi operasional suatu organisasi atau lembaga guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia mengenai proses perencanaan, proses rekrutmen dan seleksi, proses pengembangan dan serta proses evaluasi pengajar metode qiroati yang peserta didiknya pada tingkatan jenjang dasar di TPQ Riyadhul Ghofur dalam upaya mencapai keberhasilan mencetak generasi siswa yang unggul dalam membaca Alquran. Penelitian ini tergolong penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif karena sebagian besar mengandalkan data yang diperoleh dari observasi dan wawancara terhadap individu. Penelitian ini dilakukan pada hari Senin tanggal 24 Maret 2024 di TPQ Riyadhul Ghofur yang melibatkan ketua TPQ sebagai narasumber tunggal dan utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Pertama*, ketua TPQ menyiapkan apa saja persyaratan yang ditentukan bagi calon pengajar Alquran, kemudian rapat terlebih dahulu dengan pengurus lembaga. *Kedua*, proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan menerima calon pengajar yang telah mempunyai syahadat Qiroati dengan kriteria sabar, tegas, disiplin dan bersemangat mengajar. *Ketiga*, pihak TPQ selalu mengikut sertakan kegiatan pengembangan MMQ cabang setiap 3 bulan sekali dan Kecamatan setiap 1 bulan sekali yang berisikan kegiatan kegiatan Tadarus juz 1-30 khataman dan pembinaan kualitas mengajar. *Keempat*, Proses Evaluasi TPQ dengan membiasakan pengajar Alquran sebelum memasuki kelas harus briefing dan evaluasi kinerja di tempat saat pembelajaran berlangsung

Keywords – Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pengajar Alquran, Metode Qiroati

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Akan tetapi fenomena mendasar yang cenderung terjadi di lembaga pendidikan adalah keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan yang kurang berkualitas. Pendidikan nasional yang belum dapat menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Dalam hal ini upaya mengantisipasinya Manajemen SDM yang harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan dan pengendalian organisasi yang berkaitan dengan perkembangan SDM [1].

Manajemen SDM adalah penanganan sistematis terhadap permasalahan yang berkaitan dengan personel, termasuk pekerja, supervisor, dan anggota staf lainnya, dengan tujuan memfasilitasi operasional suatu organisasi atau lembaga guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa suatu lembaga atau

organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di lokasi yang tepat, pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara sukses dan efisien yang akan membantu lembaga tersebut mencapai tujuan keseluruhannya. Dessler mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai prosedur sistematis untuk mendapatkan, menginstruksikan, mengevaluasi, dan memberi upah kepada personel, sambil juga mempertimbangkan hubungan kerja, kesejahteraan, keselamatan, dan keadilan. [2].

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang sistematis dan disengaja dalam mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi semua personel yang dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemahaman ini mencakup proses pemilihan secara cermat individu-individu yang memiliki kualifikasi yang diperlukan dan cocok untuk peran tertentu dalam suatu lembaga, lembaga, atau organisasi (*matching the right person with the right position*). Hal ini juga melibatkan strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan kualifikasi ini dari waktu ke waktu. Mengingat pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan berkelanjutan yang paralel dengan proses pendidikan, maka penting bagi organisasi pendidikan untuk memprioritaskan pengelolaan sumber daya manusianya. [3]. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan memegang peranan penting dalam pencapaian institusi pendidikan. Ini mencakup berbagai kegiatan, mulai dari rekrutmen dan seleksi staf pengajar dan pendidikan, hingga pengembangan dan evaluasi mereka, yang pada akhirnya mengarah pada keberhasilan berfungsinya organisasi pendidikan. [4].

Dessler menegaskan bahwa setiap fungsi MSDM mencakup tindakan yang berbeda-beda, yaitu sebagai berikut: 1. Perencanaan melibatkan penetapan tujuan dan tolok ukur, perumusan peraturan dan protokol, pengembangan strategi, dan pembuatan pengaturan yang diperlukan. 2. Pengorganisasian melibatkan pengalokasian tugas-tugas tertentu kepada masing-masing bawahan, membentuk divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, menciptakan garis wewenang dan komunikasi, serta mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan bawahan. Penempatan staf melibatkan beberapa tugas seperti mengidentifikasi kualitas-kualitas yang diinginkan pada calon karyawan, merekrut kandidat, memilih individu yang paling sesuai, menetapkan ekspektasi kinerja, menawarkan kompensasi yang sesuai, menilai pencapaian, memberikan bimbingan dan dukungan, dan memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan personel melalui pelatihan. Kepemimpinan melibatkan tindakan menginspirasi dan memotivasi orang lain agar berhasil menyelesaikan tugas dan mempertahankan tingkat kegembiraan yang tinggi di tempat kerja. Pengendalian adalah proses menetapkan standar kualitas, mengevaluasi sejauh mana pencapaian memenuhi kriteria tersebut, dan menerapkan perubahan jika diperlukan.

Pendidikan adalah upaya yang disengaja yang dilakukan oleh pendidik orang dewasa untuk melibatkan siswa dalam kegiatan pengembangan diri dengan tujuan membantu mereka menjadi individu yang utuh, sejalan dengan tujuan yang telah ditentukan [5]. Pendidikan merupakan faktor krusial dalam kemajuan suatu negara. Pendidikan berkualitas tinggi berpotensi memberikan dampak signifikan terhadap kemajuan dan keberhasilan perekonomian suatu bangsa. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia (SDM) dalam mengelola tenaga pengajar sangat penting dalam menjaga standar pendidikan lembaga pendidikan [6]. Konsep manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan harus fokus pada identifikasi kebutuhan guru, mendorong pertumbuhan mereka dan memungkinkan mereka mencapai nilai maksimal bagi diri mereka sendiri, sekolah, dan komunitas yang mereka layani. Hal ini akan menjamin bahwa lembaga pendidikan mempunyai guru-guru yang berkualifikasi tinggi, mempunyai kompetensi dan profesionalisme. Pengajar yang dimaksud berdasarkan hasil riset penelitian ialah pengajar Alquran dengan menggunakan metode Qiroati di TPQ Riyadhul Ghofur.

Metode Qiroati merupakan metode membaca Alquran yang menerapkan bacaan tartil sesuai dengan prinsip disiplin ilmu tajwid. Ada salah satu tokoh islam merancang pendekatan ini sebagai respon atas pengamatan dan kajiannya terhadap para pengajar Al-Quran yang dianggapnya tidak efisien dan tidak terorganisir dalam metode pengajarannya, sehingga menghasilkan hasil tajwid di bawah standar yang menyimpang dari prinsip disiplin ilmu tajwid [7]. Metode Qiroati adalah suatu teknik membaca Al-Qur'an yang melibatkan pembacaannya dengan gaya tartil, mengikuti kaidah-kaidah ilmu tajwid. Dengan demikian, teknik Qiroati diharapkan dapat meningkatkan kemampuan siswa dalam membaca Alquran secara akurat dan benar sesuai dengan prinsip Tajwid. Selain itu, Metode Qiroati digunakan untuk mempersiapkan siswa agar secara efektif mengontrol durasi dan ritme pembacaan Alquran, sesuai dengan prinsip Tajwid.

TPQ Riyadhul Ghofur merupakan lembaga pendidikan Alqur'an yang sudah menerapkan metode Qiroati sejak tahun 2015 silam. TPQ ini terletak di Dusun kedanten Kulon Kelurahan Ngerong kecamatan Gempol kabupaten Pasuruan yang berdiri pada tahun 2002. Jumlah pengajar dan peserta didik terhitung total 98 orang. Sistem yang digunakan saat ini adalah menjadikan metode Qiroati sebagai media belajar Al-quran dan pengkajian tajwid, dengan menggunakan nada tanpa menghapus makhorijul hurufnya. Seorang pendidik dengan keahlian yang diperlukan diperlukan untuk mengajar siswa membaca Al-Qur'an secara akurat dan mahir. Hal ini berlaku baik pada instansi resmi seperti sekolah maupun instansi tidak resmi seperti TPQ, yang mempunyai pengaruh besar terhadap peningkatan kemampuan membaca Al-Qur'an siswa. Tentunya pengajar yang berhasil mendidik tidak luput dari proses dan hasil manajemen sumber daya manusia sebuah instansi yang terstruktur dan baik [8].

TPQ Riyadhul Ghofur menawarkan program studi Al-Quran yang memanfaatkan metode qiroati bagi peserta didik yang berada pada jenjang dini hingga dasar. Program-program ini difasilitasi oleh para pengajar berkualifikasi tinggi yang telah menjalani proses perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, dan evaluasi yang ketat. Untuk menjamin produksi sumber daya manusia berkualitas tinggi, penting untuk menetapkan program yang efektif dan membina siswa berkaliber luar biasa di setiap langkah. Sekarang penulis akan menguraikan tentang analisis manajemen sumber daya manusia guru metode Qiroati dalam rangka pengajaran mengaji di TPQ Riyadhul Ghofur. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia mengenai proses perencanaan, proses rekrutmen dan seleksi, proses pengembangan dan serta proses evaluasi pengajar metode qiroati pada siswa jenjang dasar di TPQ Riyadhul Ghofur dalam upaya mencapai keberhasilan mencetak generasi siswa yang unggul dalam membaca Alquran.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif, khususnya pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif biasanya bersifat dinamis dan mengalami modifikasi setelah penerapannya di lapangan. Penelitian kualitatif digunakan untuk menganalisis permasalahan yang pelik dengan menyajikan informasi faktual melalui penalaran yang logis dan selaras dengan penemuan penelitian. Data yang diperoleh dari melakukan penelitian lapangan, yang meliputi observasi dan wawancara, memberikan bukti yang mendukung teknik ini. Metodologi penelitian ini tergolong penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menyelidiki suatu gejala atau kejadian yang sedang terjadi. Penelitian deskriptif berfokus pada mempelajari permasalahan nyata yang ada pada saat penyelidikan. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran rinci tentang peristiwa dan kejadian yang menarik perhatian, tanpa bias atau sikap preferensial terhadap peristiwa tersebut [9].

Penelitian ini dilakukan pada hari Senin tanggal 24 Maret 2024 di TPQ Riyadul Ghofur RT 3 RW 16 Dusun Kedaton Kulon Kelurahan ngerong kecamatan Gempol kabupaten Pasuruan Jawa Timur. Penelitian ini melibatkan ketua TPQ riyadhul Ghofur sebagai narasumber utama. Peneliti menggunakan coretan sementara pada lembaran kertas untuk menuangkan gambaran serta penjelasan hasil dari wawancara. Observasi dan wawancara sebagai instrumen penelitian. Wawancara yang dilakukan terhadap pengajar tidak menggunakan wawancara terpimpin. Peneliti hanya mengajukan beberapa pertanyaan inti terkait implementasi, kemudian dikembangkan secara kondisional. Pengamatan dan pendampingan dilakukan untuk mengambil sampel dari objek yang diteliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Pembelajaran Metode Qiroati

Metode Qiroati merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada pembacaan Al-Qur'an secara langsung tanpa mengandalkan ejaan, selain itu juga menekankan penerapan gaya membaca Tartil sesuai dengan kaidah ilmu Tajwid [10]. Sejak awal tahun 1970-an, metode ini telah disebarluaskan sehingga memungkinkan para peserta didik memperoleh pemahaman Al-Quran secara tepat dan mudah [11]. Ciri-ciri yang membedakan pendekatan qiro'ati ini dengan metode lain antara lain: (1) Memperdalam peserta didik untuk mengasah kemampuan lisannya, dilanjutkan dengan melakukan latihan mendengarkan yang melibatkan kalimat sederhana, melafalkan kata dan kalimat, dan menyusun kalimat untuk menumbuhkan komunikasi yang efektif. (2) Siswa meningkatkan pemahaman mereka dengan melakukan proses yaitu membaca teks dalam hati dan kemudian membacanya dengan lantang sambil mengajukan pertanyaan. [12].

Proses pembelajaran dimulai dari tingkat dasar yaitu pengenalan huruf hijaiyah, dan berlanjut ke tingkat yang lebih tinggi. Peneliti TPQ Riyadhul Ghofur mengamati bahwa penerapan metode Qiro'ati di kelas Al-Qur'an melibatkan beberapa langkah. Tahapan tersebut meliputi guru melakukan persiapan-persiapan yang diperlukan untuk pembelajaran Al-Qur'an. Guru mengatur bahan-bahan yang diperlukan untuk kelas, termasuk peralatan menulis, alat bantu pengajaran, dan catatan kehadiran. Sedangkan siswa wajib mengumpulkan alat tulis, Al-Qur'an, Kitab Qiroati, lembar prestasi, dan penilaian.

Tahapan untuk mencapai wisuda yang dilakukan oleh siswa TPQ Riyadhul Ghofur dalam metode Qiroati ini terbilang prosesnya sangat panjang. Tahapan dimulai dari lulus ujian di tingkat lembaga yang diuji oleh kepala TPQ itu sendiri. Setelah itu, jika siswa mendapatkan nilai yang bagus dan layak, maka siswa dinaikkan ke ujian KOSCAM (Kecamatan). Jika siswa lulus tingkat tersebut, maka ujian terakhir yang harus dihadapi siswa TPQ adalah ujian tingkat cabang. Setelah ketiga ujian tersebut berhasil dilewati dengan baik dan lulus, maka siswa berhak mengikuti wisuda Qiroati.

Dalam setiap pembelajaran, tentunya pengajar akan menemui sebuah hambatan dan tantangan. Perbedaan karakter dan kemampuan peserta didik tentunya akan membuat pengajar harus menemukan formula yang tepat untuk mengajarkan peserta didik tersebut agar tingkat pemahaman yang merata. Selain itu, tingkat kedisiplinan pada pengajaran pembelajaran Alquran menggunakan metode qiroati ini terbilang sangat ketat dan disiplin. Bagaimana

tidak, batas maksimal peserta didik dapat mendaftar di TPQ tersebut ialah maksimal usia 3 tahun. Oleh karena itu, banyak lulusan wisuda yang masih di jenjang sangat dasar dan berusia belia sudah menguasai Alquran, baik Fashoha, Gharib, dsb.

Proses Perencanaan MSDM Pengajar Alquran Metode Qiroati

Proses perencanaan merupakan komponen inti manajemen, baik dalam konteks manajemen perusahaan maupun manajemen pendidikan. Institusi pendidikan yang efektif memerlukan manajemen yang kuat, termasuk proses perencanaan yang dilaksanakan dengan baik, yang menjadi landasan administrasi yang efektif. Setiap tindakan yang dilakukan suatu lembaga mengalami tahap perencanaan awal, baik itu perekrutan tenaga pengajar maupun pengorganisasian mahasiswa. Perencanaan melibatkan identifikasi dan penetapan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan Islam. Selain itu, juga menganalisis jalur dan sumber daya optimal yang diperlukan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan Islam secara efisien dan berhasil [13]. Tujuan utama perencanaan manajemen tenaga pengajar adalah untuk membimbing kita mencapai tujuan, memfasilitasi kemampuan kita untuk beradaptasi terhadap setiap perubahan yang muncul selama proses, mengarahkan perhatian manajer terhadap tujuan lembaga, dan memungkinkan pengawasan yang efektif untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi [14].

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala TPQ Riyadhul Ghofur ditemukan bahwa kepala sekolah melakukan proses perencanaan yang sistematis terhadap tenaga pengajar. Hal ini ketua TPQ menyiapkan apa saja persyaratan yang ditentukan bagi calon pengajar Alquran. Selanjutnya, kepala sekolah berkolaborasi dengan manajemen lembaga untuk menyelesaikan rencana tersebut. Dalam mempertimbangkan guru Al-Quran untuk TPQ, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, antara lain kualitas kesabaran dan semangat mengajar. Ini merupakan tahap pertama dalam proses perencanaan calon pengajar baru.

Proses Rekrutmen dan Seleksi MSDM Pengajar Alquran Metode Qiroati

Pada lembaga pendidikan, proses rekrutmen dan seleksi pengelolaan sumber daya manusia erat kaitannya dengan tenaga pengajar. Tenaga pengajar yang berkualitas sangat penting untuk menjamin keberhasilan proses belajar mengajar. Setiap lembaga pendidikan memiliki standar yang berbeda-beda untuk memilih pengajar baru, semua dengan tujuan yang sama yaitu memastikan kehadiran pengajar berkualitas tinggi.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan TPQ Riyadhul Ghofur, proses rekrutmen dan seleksinya termasuk menerima calon pengajar yang memiliki syahadah Qiroati. Memang untuk memperoleh syahadat, seorang calon tenaga pengajar harus menjalani pelatihan tashih, pembinaan, PPL/magang, dan metodologi di bawah bimbingan pimpinan qiroati cabang. Selanjutnya, direktur TPQ menentukan individu yang akan bertanggung jawab mengajar. Meskipun pendaftaran dan tes tertulis tidak diperlukan, prasyarat utama untuk masuk adalah memiliki syahadat Qiroati. Namun, administrasi sekolah menerapkan kriteria tertentu untuk mengevaluasi calon siswa, termasuk kualitas seperti kesabaran, tekad, disiplin, dan antusiasme yang kuat untuk mengajar. Pengisian kepala TPQ memperkuat sikap yang paling penting. Ciri-ciri inilah yang menjadi prasyaratnya untuk mengajar di sana. Penekanannya tidak terletak pada universitas tempat Anda lulus atau jurusan tempat Anda terdaftar. Pasalnya, sebagian siswa di lembaga tersebut hanya tamat SMA.

Berdasarkan temuan wawancara, sistem rekrutmen dan seleksi di TPQ Riyadhul Ghofur tidak sejalan dengan filosofi manajemen. Proses rekrutmen SDM tidak boleh diabaikan, karena proses ini sangat penting untuk memastikan keselarasan antara hasil yang ditargetkan dan hasil yang diperoleh. Akibatnya, perusahaan gagal mendapatkan orang-orang yang cocok, baik dari segi kaliber maupun jumlah [15]. Seleksi adalah tindakan mengidentifikasi tenaga kerja yang paling cocok dari sejumlah kandidat. Langkah pertama setelah menerima dokumen lamaran adalah meninjau riwayat hidup pelamar [16].

Menurut pandangan peneliti, proses rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar di TPQ Riyadhul Ghofur tidak sejalan dengan teori manajemen yang telah ditetapkan. Peneliti menyarankan agar proses rekrutmen dan seleksi mengikuti tahapan prosedur manajemen, seperti pendaftaran dan penyerahan curriculum vitae. Namun TPQ Riyadhul Ghofur menyimpang dari prosedur tersebut dalam perekrutan tenaga pengajarnya. Calon pengajar harus memenuhi berbagai kriteria yang menjadi standar bagi tenaga pengajar dan selanjutnya didukung oleh persetujuan kepala TPQ. Meskipun metode manajemen rekrutmen dan seleksi di TPQ Riyadhul Ghofur belum memadai, namun pihak TPQ memiliki kriteria khusus yang diperkuat dalam proses pengisian lowongan. Tenaga pengajar diterima berdasarkan kesesuaiannya dengan kriteria rekrutmen dan seleksi sekolah. Meskipun proses rekrutmen dan seleksi tidak mengikuti praktik manajemen yang baik, namun proses belajar mengajar di TPQ tersebut tetap tidak terpengaruh dan berjalan tanpa kendala berarti.

Proses Pengembangan MSDM Pengajar Alquran Metode Qiroati

Tata cara pelatihan tenaga pendidik harus dilakukan dengan mempertimbangkan kemajuan teknologi dan perkembangan zaman. Meningkatkan ketrampilan dan kemampuan tenaga pengajar merupakan tugas administratif yang krusial dalam rangka mencetak sumber daya manusia yang berkualitas di seluruh lembaga pendidikan Islam. Penting untuk memiliki rencana pengembangan staf pengajar di lembaga pendidikan untuk memastikan arah yang jelas bagi pertumbuhan profesional mereka [17].

Berdasarkan temuan wawancara peneliti dengan pimpinan TPQ, maka perlu diadakan pelatihan pengembangan profesi bagi tenaga pengajar guna meningkatkan kompetensi instruktur dalam mendidik peserta didik. Adanya kegiatan pengembangan MMQ cabang setiap 3 bulan sekali dan Kecamatan setiap 1 bulan sekali. Kegiatan tersebut menerapkan standar disiplin yang tinggi melatih pengajar dalam beberapa hal, diantaranya : a. Kehadiran. Setiap pengajar kelembagaan wajib menghadiri kegiatan tersebut, apabila berhalangan hadir harus menyertakan bukti yang kuat. B. Ketepatan Waktu. Setiap pengajar yang menghadiri kegiatan tersebut harus datang tepat waktu bahkan datang lebih awal untuk absen tanda tangan, jika terlambat maka tidak diperkenankan mengikuti kegiatan tersebut. Didalam kegiatan tersebut berisikan kegiatan pengembangan kualitas diri maupun kualitas dalam mengajar peserta didik. Adapun kegiatan tersebut meliputi Tadarus juz 1-30 khataman dan pembinaan yang dibagi beberapa koordinator yaitu : a. Tim metodologi mengenai cara mengajar metode qiroati yang mudah diterapkan dan dipahami peserta didik, b. Koordinator Tashih mengenai teknik membaca / fashohah, c. Koordinator Sekretaris mengenai pelatihan pengelolaan keuangan dan administrasi.

Pengembangan mengacu pada proses peningkatan keterampilan dan kemampuan baik karyawan individu maupun bisnis secara keseluruhan. Setiap institusi harus mempunyai kemampuan untuk beroperasi secara efektif, efisien, dan menghasilkan karya dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Hal ini krusial mengingat menurunnya tingkat kedisiplinan dan motivasi siswa. Seorang peserta didik merupakan fotocopy pengajarnya. Jika pengajar tidak disiplin, maka peserta didik akan berperilaku demikian. Maka dari itu, pengembangan bagi tenaga pengajar sangat penting dilakukan.

Proses Evaluasi MSDM Pengajar Alquran Metode Qiroati

Proses evaluasi MSDM merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengetahui efektivitas suatu program yang telah dirancang dan dilaksanakan. Evaluasi adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk menentukan apakah suatu kegiatan atau program telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau tujuan yang dimaksudkan. Evaluasi terhadap lembaga pendidikan merupakan aspek krusial yang tidak bisa diabaikan karena mencakup berbagai faktor, antara lain hasil kinerja guru, tantangan yang dihadapi pengajar, dan hambatan yang dihadapi guru.

Berdasarkan wawancara dengan kepala TPQ bahwa proses evaluasi di TPQ Riyadul Ghofur yakni dengan membiasakan pengajar Alquran sebelum memasuki kelas harus briefing dan evaluasi kinerja kemarin. Briefing disini merupakan kegiatan rutin di hari efektif mengajar yang dipimpin oleh ketua TPQ langsung yang berisi informasi dan himbauan sebelum mengajar kepada tenaga pengajar. Dilanjut dengan evaluasi yang dinilai sangat penting dilakukan agar bisa mereview kinerja yang lalu. Di TPQ Riyadul Ghofur sebenarnya mempunyai sistem evaluasi yang sangat disiplin. Ketika seorang tenaga pengajar mengajar di kelas, ketua TPQ terus memantau keliling dan jika ada kesalahan atau evaluasi langsung ditegur ditempat. Hal ini membuat seorang pengajar Alquran akan benar-benar disiplin dalam mengajar peserta didik. Sistem ini berhasil membuat peserta didik lulus tepat waktu dan bahkan tidak sedikit memiliki prestasi dibidang membaca Alquran metode qiroati, baik ditingkat lembaga, kecamatan maupun tingkat cabang.

Evaluasi tidak dilakukan tanpa tujuan; sebaliknya, hal ini melayani tujuan tertentu dan bertujuan untuk mencapai hasil tertentu. Lebih tepatnya, ada beberapa tujuan khusus evaluasi: (1) Untuk menilai kemahiran individu dalam kompetensi yang telah ditentukan. (2) Untuk mengetahui tantangan-tantangan yang dihadapi seseorang dalam aktivitas sehari-hari guna memudahkan proses diagnosis kondisinya. (3) Untuk menilai tingkat efisiensi dan efektivitas suatu teknik, media, dan sumber daya lainnya dalam melaksanakan suatu tugas.

IV. SIMPULAN

Berdasar hasil penemuan peneliti mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pengajar Di TPQ Riyadul Ghofur diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Proses Perencanaan Di TPQ Riyadul Ghofur telah berjalan dengan baik, yaitu ketua TPQ menyiapkan apa saja persyaratan yang ditentukan bagi calon pengajar Alquran lalu mereka rapat dengan pengurus lembaga. Dalam perencanaan tenaga pengajar Alquran, pihak TPQ memiliki beberapa kriteria yang dianggap mampu untuk mengajar disana seperti sabar, disiplin dan semangat mengajar selain wajib memiliki syahadah qiroati terlebih dahulu. (2) Proses seleksi dan rekrutmen tenaga pengajar di TPQ Riyadul Ghofur adalah menerima calon pengajar yang telah memiliki syahadah Qiroati. Tentunya untuk mendapatkan syahadah, seorang calon tenaga pengajar harus melewati tashih, pembinaan, PPL/magang dan metodologi dari pimpinan qiroati cabang. Setelah itu, kepala TPQ yang menentukan sendiri siapa yang akan mengajar. Selain itu, kepala TPQ menggunakan kriteria khusus bagi calon tenaga pengajar yaitu harus sabar,tegas, disiplin, dan semangat dalam mengajar. (3) Proses Pengembangan Tenaga Pengajar di TPQ Riyadul Ghofur adalah pihak TPQ selalu

mengikuti sertakan kegiatan pengembangan MMQ cabang setiap 3 bulan sekali dan Kecamatan setiap 1 bulan sekali. Didalam kegiatan tersebut berisikan kegiatan Tadarus juz 1-30 khataman dan pembinaan kualitas mengajar tenaga pengajar, diantaranya Metodologi, Tashih dan Kesekretariatan. (4) Proses Evaluasi Tenaga Pengajar TPQ Riyadul Ghofur dengan membiasakan pengajar Alquran sebelum memasuki kelas harus briefing dan evaluasi kinerja kemarin. Briefing disini merupakan kegiatan rutin di hari efektif mengajar yang dipimpin oleh ketua TPQ langsung yang berisi informasi dan himbauan sebelum mengajar kepada tenaga pengajar. Sistem evaluasi di TPQ tersebut terbilang sangat disiplin karena ketika seorang tenaga pengajar mengajar di kelas, ketua TPQ terus memantau keliling dan jika ada kesalahan atau evaluasi langsung ditegur ditempat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Allah SWT, Kedua orang tua saya, Dosen pembimbing. Terimakasih kepada semua teman saya dan juga kepada TPQ Riyadul Ghofur. penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik karena berbagai pihak telah sangat mendukung pelaksanaan penelitian ini, oleh karena itu penulis mengucapkan limpah terimakasih yang setinggi tingginya kepada seluruh pihak yang sudah membantu dan mensupport penuh agar terselesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Syaiful Bahri Djamarah dan Asman Zaini, *Strategi Belajar Mengajar*. Rineka Cipta, 2022.
- [2] Nanang Hanafiah dan Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*. Refika Aditama, 2009.
- [3] L. Marlina, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Pendidikan," *Istinbath*, vol. 15, no. 1, pp. 123–140, 2015, doi: 10.1177/008124630503500408.
- [4] Munib, S. Farida, and A. Nisa, "Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Sekolah Paud Tahfidz," *Iqtisodina*, vol. 3, no. 1, pp. 101–120, 2020.
- [5] Arifin Miftahol, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kopertaris. Surabaya, 2015.
- [6] H. Candra, Nurkhalis, A. Rusdiani, and S. Hartati, "Rekrutmen dan Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik (Dosen) di Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja Ogan Komering Ulu," *Unisan J. J. Manaj. dan Pendidik.*, vol. 01, no. 03, pp. 737–748, 2022.
- [7] A. Syaqui, "Efektivitas Metode Pembelajaran Qiraati (Studi Kasus Siswa Kelas V MI Darul Muttaqin Jakarta)," p. 4, 2018.
- [8] D. Abdurrohman, S. Anwar, and I. Istahana, *Efektivitas Program Pembelajaran Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) dalam Meningkatkan Kemampuan Membaca Al-Qur'an*, vol. 3, no. 4. 2023. doi: 10.24036/annuha.v3i4.429.
- [9] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- [10] R. Anita and D. Himmawan, "Efektivitas Metode Qiroati dalam Meningkatkan Kemampuan Membaca Al-Qur'an Santri TPQ Hidayatul Ihsan Sindang Indramayu," *J. Islam. Pedagog.*, vol. 2, no. 2, pp. 100–105, 2022, doi: 10.31943/pedagogia.v2i2.64.
- [11] E. Juhaeriah, "Metode Qiroati Untuk Meningkatkan Minat Belajar Al-Qur'an Siswa/i MTs Al-Muhajirin," *SKULA J. Pendidik. Profesi Guru Madrasah*, vol. 2, no. 3, pp. 275–278, 2022, [Online]. Available: <http://studentjournal.iaincurup.ac.id/index.php/skula>
- [12] R. H. N. Retnawati and S. Lestari, "Pembelajaran Baca Al Quran dengan Metode Qiroati pada Masa Pandemi," *Belajera J. Pendidik. Islam*, vol. 7, no. 1, p. 19, 2022, doi: 10.29240/belajera.v7i1.4220.
- [13] N. Efendi, *Landasan Manajemen Pendidikan Islam, Mendasari Pengelolaan Lembaga Pendidikan Berbasis Islam*. 2020.
- [14] M. Subekhi, Akhmad & Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia*. Indonesia: Prestasi Pustaka, 2012.
- [15] M.Liga Suryadana, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [16] M. Nazar Almasri, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMLEMENTASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM," *Pendidik. Sos. keagamaan*, vol. 19, No.2, no. 10, p. 141, 2016, doi: 10.1002/eji.201370106.
- [17] M. Rivki, A. M. Bachtiar, T. Informatika, F. Teknik, and U. K. Indonesia, "MANAJEMEN PENGEMBANAGAN TENAGA PENDIDIK DI SMA PRIMAGANDA BULUREJO DIWEK JOMBANG," no. 112.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.