ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN PROGRAM TAHFIDZ AL-QUR'AN METODE AL-BARQU DI SDIT TAHFIDZUL QURAN IHSANUL FIKRI 2 KOTA MAGELANG

Analysis Of Human Resource Management In Developing The Al-Barqu Method Of Al-Quran Memorization Program At SDIT Tahfidzul Quran Ihsanul Fikri 2 City Of Magelang

oleh:

Imroatusholikah Rabbaniyah

NIM: 22.0406.0024

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

Program Pendidikan Magister Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

2026

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Islam memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk karakter generasi muda yang berakhlak mulia dan berlandaskan pada nilai-nilai Al-Qur'an. Salah satu bentuk pendidikan Islam yang cukup populer di Indonesia adalah program tahfidz Al-Qur'an. Program ini bertujuan untuk mencetak generasi penghafal Al-Qur'an yang tidak hanya mampu menghafal, tetapi juga memahami serta mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan manajemen yang baik, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM), agar program tahfidz dapat berjalan dengan efektif dan berkelanjutan.

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal (1) dijelaskan "pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara". Diperlukan adanya pendidik profesional yakni guru di sekolah-sekolah dasar menengah, serta dosen di perguruan-perguruan tinggi sebagaimana yang tersirat dalam Bab XI Pasal 39 (2) Undang-Undang Sisdiknas tersebut. Profesi tenaga pendidik khususnya guru sangat memerlukan aneka ragam pengetahuan dan keterampilan keguruan yang memadai dalam arti sesuai dengan tuntutan zaman dan kemajuan sains dan teknologi (Fitriyah 2018:119).

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia disadari sepenuhnya memiliki pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam peningkatan mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan bahwa dari sekian banyak sumber daya yang ada dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, rasa, dan kemauan. Potensi sumber daya manusia tersebut juga memiliki pengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi secanggih apapun teknologi yang ada.

Tahfidzul Qur'an terdiri dari dua suku kata yaitu tahfidz dan qur'an yang mana keduanya mempunyai arti yang berbeda. Tahfidz yang berarti mengahafal. Sedangkan Qur'an berarti kitab suci umat Islam. Tahfidzul Qur'an berarti upaya menghafalkan Al-Qur'an sesuai dengan tahsin dan tajwidnya. Menghafal Al-Qur'an merupakan perkara penting dan sangat mungkin untuk dilakukan oleh setiap muslim. Islam mendahulukan para penghafal qur'an dibanding yang lainnya dalam permasalahan pemberian fatwa, dalam bermusyawarah dan dalam pengambilan suatu pendapat. Orang yang Allah sinari hatinya dengan Al-Qur'an (Raghib, 2009:30).

SDIT Tahfidzul Quran Ihsanul Fikri 2 di Kota Magelang adalah salah satu lembaga pendidikan Islam yang menerapkan program tahfidz Al-Qur'an menggunakan metode sendiri dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada untuk membuat metode Al-Barqu. Metode ini terkenal karena pendekatannya yang cepat dan sistematis dalam menghafal Al-Qur'an, sehingga sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut. Keberhasilan program tahfidz dengan

metode Al-Barqu tidak hanya ditentukan oleh para peserta didik, tetapi juga oleh efektivitas manajemen Sumber Daya Manusia yang mencakup aspek rekrutmen, pelatihan, pengelolaan, serta evaluasi kinerja para tenaga pendidik dan pembimbing tahfidz.

Berdasarkan observasi awal metode Al-Barqu disusun langsung oleh guru-guru dengan dibentuk sebuah tim penyusun untuk membuat sebuah metode pembelajarannya sendiri. Awal dibuat metode Al-Barqu dikarenakan sebelumnya menggunakan metode ummi terutama di tahsin ummi berupa jilid, namun dengan berjalannya waktu dirasa metode tersebut terlalu lama diterapkan untuk sekolah yang berbasis tahfidz atau menghafalkan Al-Qur'an dikarenakan terdapat target hafalan Al-Qur'an yang harus dicapai oleh siswa, maka dengan adanya permasalahan tersebut pihak sekolah membuat metode tahfidz sendiri yaitu Al-Barqu (guruh atau kilat). Metode Al-Barqu di bagi menjadi dua bagian yaitu jilid dan hafalan Al-Qur'an. Untuk jilid yang biasanya 6 jilid dimetode Al-Barqu dipersingat dan dipadatkan menjadi 4 jilid yaitu dari jilid 1 sampai dengan jilid 4. Untuk hafalan berupa buku yang sudah disusun khusus perjuz yang sudah terdapat penilaian hafalan siswa sehingga mempermudah guru tahfidz dalam menilai capain setiap siswa.

Sayangnya, hingga saat ini, dalam pelaksanaannya manajemen SDM dalam program tahfidz sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti kekurangan jumlah pengajar yang kompeten, sistem monitoring hafalan yang kurang efektif, dan kurangnya motivasi siswa untuk mempertahankan hafalan mereka. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam mengenai bagaimana

manajemen SDM di SDIT Tahfidzul Quran Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang dalam mengembangkan program tahfidz Al-Qur'an dengan metode sendiri yaitu metode Al-Barqu. Keberhasilan program tahfidz dengan metode Al-Barqu tidak hanya ditentukan oleh siswa, tetapi juga oleh aktivitas manajemen sumber daya manusia yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan para tenaga pendidik dan pembimbing tahfidz.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi, tantangan, dan solusi dalam manajemen SDM yang diterapkan dalam mengembangkan program tahfidz Al-Qur'an di sekolah ini. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan metode manajemen SDM dalam pendidikan tahfidz, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas program tahfidz di berbagai lembaga pendidikan Islam.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah yang telah diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan Islam belum berhasil membentuk siswa menjadi siswa yang berkarakter baik yang berlandaskan pada nilai-nilai Al-Qur'an.
2. Guru belum memiliki ragam ketrampilan yang memadai sesuai dengan tuntutan dan kemajuan zaman.
3. Belum terkelolanya Sumber Daya Manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, rasa dan kemauan.

4. Susahnya mencari metode dalam program tahfidz dalam suatu lembaga pendidikan Islam yang didalamnya terdapat program pembelajaran tahfidz.
5. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam program tahfidz masih memiliki banyak tantangan seperti kekurangan jumlah pengajar yang kompeten, sistem monitoring hafalan yang efektif dan motivasi peserta didik untuk mempertahankan hafalan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas untuk membuat penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, berikut adalah batasan masalah yang telah ditetapkan:

1. Penelitian ini akan berfokus terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam program tahfidz Al-Qur'an, khususnya berkaitan dengan peran guru tahfidz sebagai pengelola sekaligus pelaksana program.
2. Fokus penelitian ini adalah keunikan lembaga dalam mencari metode yang tepat untuk program tahfidz dalam suatu lembaga pendidikan Islam yang didalamnya terdapat program pembelajaran tahfidz. Khususnya metode Al-Barqu yang digunakan di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang, sehingga metode tahfidz lain tidak menjadi pokok pembahasan.
3. Ruang lingkup penelitian ini hanya akan mencakup program tahfidz Al-Qur'an di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang tidak meluas pada program pembelajaran lain di sekolah tersebut.

4. Penelitian ini akan dibatasi pada aspek manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam mendukung program tahfidz Qur'an.
5. Penelitian ini hanya akan membahas aspek-aspek manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan pengembangan program tahfidz Al-Qur'an dengan menggunakan metode Al-Barqu di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang.

D. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan batasan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini akan fokus pada analisis manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan program tahfidz Al-Qur'an dengan metode Al-Barqu di SDIT Tahfidzul Quran Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang. Oleh karena itu, rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan dan pengorganisasian manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan program tahfidz Al Qur'an metode Al-Barqu di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang?
2. Bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan program tahfidz Al-Qur'an metode Al-Barqu di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang?
3. Bagaimana pengawasan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan program tahfidz Al-Qur'an metode Al-Barqu di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang?

Rumusan masalah ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan program tahfidz, serta memberikan wawasan untuk perbaikan dan peningkatan efektivitas program tahfidz Al-Qur'an di lembaga pendidikan Islam.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, tujuan penelitian yang akan di capai adalah untuk:

1. Menganalisis perencanaan dan pengorganisasian manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam program tahfidz Al-Qur'an dengan metode Al-Barqu di SDIT Tahfidzul Quran Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang.
2. Menganalisis pelaksanaan dalam manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengembangan program tahfidz Al-Qur'an metode Al-Barqu di SDIT Tahfidzul Quran Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang.
3. Menganalisis pengawasan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan program tahfidz metode Al-Barqu di SDIT Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memeberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini mampu mengembangkan teori tentang manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengembangkan program tahfidz di SDIT Tahfidzul Qur’an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang. Menambah wawasan dan

kajian ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan Islam, khususnya dalam program tahfidz Al-Qur'an menggunakan metode Al-Barqu. Menjadi referensi untuk akademisi dan peneliti yang berminat mengembangkan studi terkait manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan berbasis tahfidz.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menganalisis konsep tentang manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan program tahfidz metode Al-Barqu di SDIT Tahfidzul Quran Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang, sebagai berikut:

a. Bagi Pengambil Kebijakan Dinas/Kemenag

Sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengembangan program Tahfidz Al-Qur'an di lembaga pendidikan Islam, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menggunakan metode Al-Barqu, serta dapat dijadikan model praktik baik yang dapat diterapkan di lembaga pendidikan Islam lainnya.

b. Bagi Pengelola Lembaga Pendidikan (Yayasan)

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mendayagunakan sumber daya manusia terutama dalam tenaga pendidik program tahfidz secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan mutu pendidik berbasis Qur'ani yang menerapkan nilai-nilai Islam yang maksimal demi kemajuan lembaga pendidikan atau yayasan.

c. Bagi Praktisi Pendidikan

Menambah dan mendalami teori-teori dalam dunia pendidikan terutama pada program tahfidz. Dapat menjadi acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta bermanfaat dalam memberikan informasi dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan program tahfidz yang produktif dan efisien, ataupun sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti berikutnya.

d. Bagi Guru Tahfidz

Sebagai bahan referensi dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme melalui pemahaman manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam program tahfidz, khususnya metode Al-Barqu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran strategi pelaksanaan, pembinaan dan evaluasi yang dapat diterapkan untuk mendukung keberhasilan program tahfidz secara berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang menggunakan metode ilmu atau ilmu pengetahuan dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi proses perencana, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien (Habibi, 2022:1). Manajemen adalah sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang maupun pekerjaan disebuah organisasi (Hasanah, 2022:1).

Manajemen merupakan sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerjasama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Secara *etimologi,* kata manajemen di ambil dari bahasa prancis kuno yaitu *"management"* yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif (Gesi dkk. 2019).

Manajemen sebagai suatu sistem yang setiap komponennya menampilkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, maka

manajemen merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rohmat, 2016:6).

Manajemen diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai, dapat menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran dan kegiatan yang saling bertentangan dari pihak yang mempunyai kepentingan dalam organisasi. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Sebuah lembaga pendidikan membutuhkan manajemen dalam beberapa hal mencakup manajemen strategi, manajemen sumber daya manusia, manajemen produksi, manajemen pemasaran, manajemen operasional dan manajemen resiko.

2. Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi pengelolaan SDM merupakan salah satu unsur terpenting dari manajemen SDM suatu organisasi atau perusahaan. Dapat dikatakan bahwa fungsi pengelolaan SDM ini saling berkaitan dan mempengaruhi. Untuk itu dalam pengelolaannya perlu dibentuk divisi atau depertemen khusus dalam perusahaan dalam mengelola secara menyeluruh yang dikenal dengan manajemen SDM untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi perusahaan (Antonius, 2023).

Fungsi manajemen sebagai elemen dasar yang harus melekat sebagai acuan seseorang yang mengelola manajemen melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dengan cara merencanakan, mengorganisir, mengordinasi dan mengendalikan. Prinsip ini mencakup empat fungsi utama dalam manajemen organisasi yaitu:

1. Perencanaan (*planning*)

Dalam Bahasa Arab, (*At-takhthith*) berarti merencanakan kegiatan yang akan dilakukan dalam waktu dan cara tertentu. Aktivitas ini bertujuan untuk menemukan cara terbaik dalam mencapai tujuan secara keseluruhan. Oleh karena itu, jika ada perubahan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif, perubahan tersebut harus direncanakan terlebih dahulu (Diah Robiatul Adawiah, Machdum Bahtiar dan Aspandi 2024: 281).

Perencanaan (*planning*) merupakan fungsi pertama dalam manajemen yang banyak diakui oleh para ahli. Perencanaan merupakan proses secara sistematis yang mempersiapkan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan berperan penting untuk menentukan secara keseluruhan tujuan lembaga pendidikan dan upaya untuk memenuhi tujuan tersebut.

Istilah perencanaan memiliki beragam definisi, salah satunya adalah bahwa perencanaan merupakan proses berfikir secara sistematis mempersiapkan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Istilah perencanaan memiliki beragam definisi, salah satunya adalah bahwa perencanaan merupakan proses berfikir secara sistematis tentang apa yang ingin dicapai, termasuk kegiatan yang harus dilakukan, langkah-langkah, metode dan pelaksana yang diperlukan untuk mencapai

tujuan tersebut secara rasional, logis dan berorientasi ke masa depan (Burhanuddin, 1994: 167).

Perencanaan meliputi beberapa hal, antara lain: 1) penetapan tujuan dan maksud organisasi; 2) perkiraan lingkungan (sumber-sumber dan hambatan) dalam mana tujuan dan maksud itu harus dicapai; dan 3) penentuan pendekatan yang akan mencapai tujuan dan maksud itu (Sutisna, 1983: 162).

Aspek perencanaan meliputi: a) apa yang dilakukan; b) siapa yang harus melakukan; c) kapan dilakukan; d) dimana dilakukan; e) bagaimana melakukannya; dan f) apa saja yang diperlukan agar tercapai tujuan secara maksimal. Menurut Hadari Nawawi, perencanaan sebagai suatu langkah penyelesaian masalah dalam melaksanakan suatu kegiatan dengan tetap terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Perencanaan harus mengandung aspek pengambilan keputusan, memiliki sasaran dan tujuan tertentu, cara atau tindakan yang diambil, personal yang akan melaksanakan, serta apa saja yang diperlukan agar tujuan dapat tercapai (Nawawi, 1989: 16).

Perencanaan di lembaga pendidikan terutama dalam program tahfidz harus diarahkan untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan tuntutan era modern ini. Program pendidikan tahfidz harus dirancang agar menghasilkan pembelajaran yang efisien dan praktis untuk siswa mudah dalam menghafalkan Al-Qur’an. Perubahan ini menuntut lembaga pendidikan tahfidz untuk terus memperbaruhi

kurikulum, metode pembelajaran dan sarana pendukung pendidikan agar tetap relevan.

Perencanaan yang bisa diterapkan adalah rencana kurikulum tahfidz dengan membuat perencanaan tahunan yang mencakup kurikulum yang akan digunakan, kalender akademik dan target hasil tahfidz siswa. Kemudian dengan rencana pengembangan guru tahfidz yaitu merancang program latihan untuk merancang program pelatihan meningkatkan kompetensi guru tahfidz, seperti pelatihan pembelajaran tahfidz metode Al-Barqu, mabit guru tahfidz atau setoran hafalan guru tahfidz.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan lanjutan dari fungsi perencanaan dalam sebuah sistem manajemen. Pengorganisasian bisa dikatakan sebagai "urat nadi" bagi seluruh organisasi atau lembaga. Dengan demikian pengorganisasian sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya suatu organisasi atau lembaga, termasuk di dalamnya lembaga pendidikan berbasis tahfidz.

Menurut Heidjarachman Ranupandojo (1996: 35), pengorganisasian adalah kegiatan untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh sekelompok orang, dilakukan dengan membagi tugas, tanggung jawab dan wewenang di antara mereka, ditentukan siapa yang menjadi pemimpin serta saling berintegrasi secara aktif.

Menurut Terry sebagaimana dikutip dalam Sudjana (2004: 106), menjelaskan bahwa pengorganisasian merupakan kegiatan dasar

manajemen. Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun dan menyusun semua sumber yang disyaratkan dalam rencana, terutama sumber daya manusia, sedemikian rupa sehingga kegiatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dengan pengorganisasian, orang-orang dapat disatukan dalam satu kelompok atau lebih untuk melakukan berbagai tugas. Tujuan pengorganisasian adalah membantu orang-orang untuk bekerjasama secara efektif dalam wadah organisasi atau lembaga.

Pengorganisasian memerlukan pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab yang terperinci menurut bidang-bidang dan batas-batas kewenangannya. Pengorganisasian berarti menciptakan suatu struktur dengan bagian-bagian yang terintegrasi sehingga mempunyai hubungan yang saling memengaruhi satu sama lain.

Nanang Fattah (2004: 71) mengartikan pengorganisasian sebagai proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, memberikan tugas-tugas tersebut kepada orang-orang yang mempunyai keahlian dan mengalokasikan sumber daya serta mengoordinasikannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat menunjukkan bahwa pengorganisasian merupakan suatu kegiatan pengaturan dan pembagian pekerjaan yang dialokasikan kepada sekelompok orang atau karyawan dalam pelaksanaannya diberikan tanggungjawab dan wewenang. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif, efisien dan produktif.

Pendidikan dapat berjalan dengan baik apabila semua anggota organisasinya dapat bekerjasama dengan baik. Dengan demikian perlu adanya pembagian tugas yang jelas antara kepala sekolah, staf pengajar, pegawai administrasi, komite sekolah beserta siswanya.

Pengorganisasian yang bisa diterapkan di sekolah yaitu dengan membentuk tim kepemimpinan yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan koordinator bidang studi untuk mengelola tugas administrasi dan akademik. Berlaku juga untuk koordinator bidang tahfidz seperti mengatur pembagian tugas guru tahfidz, rapat capaian hafalan siswa dengan semua guru tahfidz dan peningkatan mutu dan kualitas guru-guru tahfidz.

3. Penggerakan (*actuating*)

Penggerakan (*actuating*) adalah salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk merealisasikan hasil dari perencanaan dan pengorganisasian. Penggerakan mencakup usaha untuk mengarahkan atau memotivasi tenaga kerja serta memanfaatkan fasilitas yang ada untuk melaksanakan pekerjaan secara kolaboratif. Dalam fokus konteks organisasi penggerakan juga sering diartikan sebagai keseluruhan proses untuk memotivasi bawahan agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi.

Fungsi penggerakan ini menempati posisi yang penting dalam merealisasikan segenap tujuan organisasi. Penggerakan mencakup di dalamnya, yaitu kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan bentuk-

bentuk lain dalam rangka memengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi berguna sebagai cara untuk menggerakkan agar tujuan organisasi tercapai. Adapun komunikasi berfungsi sebagai alat untuk menjalin hubungan dalam rangka fungsi penggerakan dalam organisasi.

Penggerakan sangat terkait dengan penggunaan berbagai sumber daya organisasi, oleh karenanya kemampuan memimpin, memberikan motivasi, berkomunikasi, meciptakan kondisi dan budaya organisasi yang kondusif menjadi kunci utama dalam penggerakan.

Penggerakan yang dapat diterapkan yaitu dengan pelaksanaan pembelajaran seperti menjalankan kegiatan tahfidz di kelas, penggunaan metode pembelajaran tahfidz yang aktif dan integrasi teknologi dalam pengajaran. Dalam konteks ini metode tahfidz yang digunakan adalah metode Al-Barqu.

4. Pengawasan (*controling*)

Pengawasan adalah proses memantau dan menilai kegiatan operasional serta hasil yang dicapai dengan membandingkannya terhadap standar yang telah ditetapkan dalam rencana. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin bahwa semua kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijaksanaan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisis, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya. Menurut Koontz (1980: 60) *"controlling is the measuring and correcting objectives of subordinates to assure that events conform to plans"*.

Pengawasan adalah pengukuran dan koreksi pencapaian tujuan untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan sesuai dengan rencana.

Pengawasan yang baik memerlukan langkah-langkah pengawasan, yaitu: 1) menentukan tujuan standar kualitas pekerjaan yang diharapkan. Standar tersebut dapat berbentuk standar fisik, standar biaya, standar model, standar penghasilan, standar program, standar yang sifatnya *intangible* dan tujuan yang realistis; 2) mengukur dan menilai kegiatan-kegiatan atas tujuan dan standar yang ditetapkan; serta 3) memutuskan dan mengadakan tindakan perbaikan atau evaluasi. Pengawasan adalah pengukuran dan koreksi terhadap segenap aktivitas anggota organisasi guna mayakinkan bahwa semua tingkatan tujuan dan rancangan yang dibuat benar-benar dilaksanakan (Faiz, dkk. 2024:34).

Salah satu pengawaasan yang dapat diterapkan dalam pendidikan tahfidz yaitu evaluasi guru tahfidz dan siswa. secara rutin mengadakan evaluasi kinerja guru tahfidz melalui supervisi kelas dan *feedback* siswa, serta mengevaluasi capaian hasil belajar siswa melalui ujian tahfidz, proyek dan portofolio.

3. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal

dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Kadek, 2015:2). Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya (Widodo, 2015).

Sumber Daya Manusia tidak hanya dipahami sebagai jumlah tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi melalui kontribusi kinerja, kreativitas dan komitmennya. Dalam konteks pengelolaan organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting karena kualitas sumber daya manusia akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas, efisiensi dan keberlanjutan pelaksanaan program maupun pencapaian tujuan yang telahh ditetapkan.

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia karena bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliknya. Sumber daya manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan (Ulfatin dan Triwiyanto, 2016). Begitupun di lembaga pendidikan tahfidz, manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam lembaga pendidikan tahfidz untuk mencapai keberhasilan sumber daya manusia menunjang lembaga pendidikan tahfidz dengan bakat, karya, dorongan, motivasi, kreativitas dan juga inovasi.

4. Pengertian Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading & controlling,* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga memutuskan hubungan kerja yang ditunjukan bagi peningkatan konstribusi produktif dari sember daya manusia organisasi pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Sofyandi, 2008).

Manajemen sumber daya manusia suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif secara dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Seputra, 2014).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan serta pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada upaya mengelola manusia sebagai aset utama organisasi melalui peningkatan

kompetensi, kinerja dan kesejahteraan, sehingga mampu memberikan kontribusi optimal. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan organisasi, tetapi juga memperhatikan kebutuhan, potensi dan kesejahteraan individu agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Dalam konteks organisasi pendidikan, manajemen sumber daya manusia berperan strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional, berintegritas dan berdaya saing, sekaligus mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Sementara itu Shhuler mengartikan manajemen sumber daya manusia yang dikutip oleh Sutrisno (2012), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan efisien dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur-unsur daya manusia.

5. Ruang Lingkup Manajemen SDM

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi secara menyeluruh dan berkesinambungan. Menurut Hasibuan (2014:10) ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan berisi perumusan dari tindakan-tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan maksud dan tujuan yang ditetapkan. Suatu perencanaan harus menunjukkan pula maksud dan tujuan, termasuk pula rencana untuk mengadakan pengawasan agar penyelenggaraan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Perencanaan dapat diartikan sebagai keputusan terhadap apa yang akan dilakukan di kemudian hari (Herujito, 2006:84).

b. Pengorganisasian

Dalam pendidikan Islam baik bersifat individual, kelompok maupun kelembagaan. Pengorganisasian dan sistem manajemen dalam pendidikan Islam merupakan implementasi dari perencanaan yang telah diterapkan sebelumnya. Dalam pengorganisasian ini perlu diperhatikan semua kekuatan dan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut mencakup sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia. Sumber daya manusia ditentukan dalam struktur organisasi, tata dan pola kerja, prosedur dan iklim organisasi secara transparan. Dengan demikian aktivitas operasionalnya dapat berjalan dengan teratur dan sistematis (Fitriyah, 2018:122).

c. Pengarahan

Menurut G. R. Terry sebagaimana dikutip dalam Badrudin (2013:152), mengemukakan *"Actuating is setting all member of the group to want to achieve and to strike to achieve the objective willingly and keeping with*

the manajerial planning and organizing efforts". Pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.

d. Pengendalian

Menurut G. R. Terry sebagaimana dikutip oleh Badrudin (2013:215), *Controlling can be defined as the process of determining what is to be accomplished, that is the standard; what is being accomplished, that is the performance, evaluating the performance and if necesssary apllying corrective measure so thet performance takes place according to plans, that is, in conformity whit the standard.* Pengendalian dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus di capai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahan. Pengadaan karyawan merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila

karyawan yang diperbolehkan kurang memenuhi syarat, sulit bagi perusahan mencapai tujuannya (Hasibuan, 2014:28).

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan keseimbangan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, lebih dari ditetapkan suatu program pengembangan karyawan (Hasibuan, 2014:68).

g. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi di bayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dengan barang. Misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan (Hasibuan, 2014:118).

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang penting, rumit serta kompleks dalam merealisasikannya. Hal ini disebabkan bahwa karyawan merupakan makhluk hidup yang dinamis, memiliki pikiran, perasaan, sifat, harga diri, serta memiliki latar belakang, perilaku, keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda (Sofyandi, 2008:171).

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. *Edwin B. Flippo, the maintenance function of personnel is concernedd primarily with preserving the physical, mental and emotional condition of employees.* Fungsi pemeliharaan karyawan adalah menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental dan emosi karyawan (Hasibuan, 2014:179).

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar tugas dan tanggungjawabnya. Mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2014:193).

k. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan proses pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan pemberhentian ini berarti berakhirnya keterikatan kerja antara karyawan tersebut dengan pihak perusahaan. Banyak alasan yang menyebabkan

terjadinya proses pemberhentian karyawan, diantaranya adalah: keinginan perusahaan, keinginan karyawan, karena kontrak kerja yang sudah habis, pensiun, kesehatan, perusahaan dilikuidasi atau juga karena meninggal dan lainnya (Sofyandi, 2008:188).

6. Pengembangan Program Tahfidz Al-Qur'an

Pengembangan adalah cara atau teknik yang dilakukan oleh seseoraang atau kelompok untuk mengembangkan pendidikan Islam dengan cara mengadakan pembaharuan dalam kurikulum dengan memasukkan kurikulum sekuler, pembaruan sarana dan prasarana. Adanya pengembangan tersebut dimaksudkan untuk menghasilkan output yang mandiri dan terampil sesuai dengan harapan masyarakat.

Program didefiniskan sebagai suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang. Ada pengertian penting dan perlu ditekankan dalam menentukan program yaitu, (1) realisasi atau implementasi suatu kebijakan, (2) terjadi dalam kurun waktu yang relatif lama bukan kegiatan tunggal tetapi jamak berkesinambungan, dan (3) terjadi dalam organisasi yang melibatkan sekelompok orang (Suharsimi dan Cepi, 2009:4).

Program dapat diartikan sebagai kegiatan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh perorangan, kelompok dan/atau organisasi (lembaga) yang memuat komponen-komponen program. Komponen-komponen program itu

meliputi tujuan, sasaran, isi dan jenis kegiatan, proses kegiatan, waktu, fasilitas, alat, biaya, organisasi penyelenggara dan lain sebagainya. Sedangkan manajemen program merupakan upaya menerapkan fungsi-fungsi pengelolaan baik untuk setiap kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan maupun untuk satuan dan jenis pendidikan (Sudjana, 2004,1-2).

Tahfidz Al-Qur'an atau menghafal Al Qur'an adalah suatu perbuatan yang sangat mulia dan terpuji. Sebab, orang yang menghafalkan Al-Qur'an merupakan salah satu hamba yang *ahlullah* dimuka bumi. Itulah sebabnya, tidaklah mudah dalam menghafal Al-Qur'an, diperlukan metode-metode khusus ketika menghafalkannya (Wiwi, 2014:13). Menghafal Al-Qur'an adalah *fardhu kifayah* bagi umat Islam, artinya apabila ada sebagian yang telah melaksanakan maka gugurlah kewajiban bagi yang lain (Ahmad, 2014:24).

Dari deskripsi diatas dapat dipahami bahwa pengembangan program tahfidzul qur'an adalah cara atau teknik upaya menerapkan fungsi-fungsi pengelolaan baik untuk kegiatan menghafalkan Al-Qur'an yang berkaitan dengan tujuan, sasaran, isi dan jenis kegiatan, proses kegiatan, waktu, fasilitas, alat, biaya dan lain sebagainya yang berkaitan dengan tahfidz Qur'an yang dilakukan secara berkesinambungan.

7. Metode Al-Barqu

Metode pembelajaran adalah suatu cara, prosedur atau langkah-langkah pembelajaran tertentu yang diterapkan agar tujuan atau kompetensi dari hasil belajar yang diharapkan akan cepat tercapai dengan lebih efektif

dan efisien (Hamdayama, 2016). Metode pembelajaran konvensional masih menjadi metode pembelajaran yang utama oleh pendidik dalam proses belajar-mengajar sehingga peserta didik tidak dilibatkan secara penuh dalam proses pembelajaran. Sehingga proses interaksi antar peserta didik tidak dapat terjadi karena hanya berpusat pada pendidik. Penggunaan metode pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik dalam pembelajaran Al-Qur'an di sekolah masih kurang bervariasi, karena masih banyak siswa yang tidak pandai membaca/menghafal Al-Qur'an dikarenakan kurang cocoknya metode yang digunakan (Alqori, 2022:610).

Metode Al-Barqu adalah metode sendiri di SDIT Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang yang dibuat oleh tim penyusun yang terdiri dari guru-guru tahfidz yang kompeten dibidangnya. Terdiri dari dua metode yaitu metode tahsin dan metode tahfidz (hafalan qur'an). Untuk metode tahsin terdiri dari 4 jilid yaitu jilid 1, jilid 2, jilid 3 dan jilid 4. Untuk hafalan quran berupa buku hafalan per juz dan terdapat penilaian untuk mempermudah guru tahfidz dalam menilai capaian hafalan siswa.

Awal mula metode yang digunakan dalam pembelajaran tahfidz di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang adalah metode ummi. Namun dirasa kurang cocok diterapkan di sekolah tahfidz dikarenakan butuh waktu lama sedangkan siswa memiliki target untuk segera menghafalkan Al-Qur'an. Hal tersebut yang menyebabkan munculnya ide atau gagasan untuk membuat metode sendiri yang dirasa lebih efisien dan efektif dalam pemebelajaran tahfidz siswa. Metode tersebut dinamakan metode Al-Barqu

dikarenakan dari kata *barqun* yang artinya kilat atau petir, melambangkan bahwa metode tersebut lebih cepat dan meringkas, yang biasanya 6 jilid dimetode Al-Barqu dikilatkan menjadi 4 jilid sudah mencakup keseluruhan jilid. Sesuai dengan namanya Al-Barqu berarti kilat, harapannya agar siswa yang belajar membaca Al-Qur'an dengan metode ini mampu membaca dengan cepat, secepat kilat.

Membaca Al-Qur'an dengan metode Al-Barqu adalah rintisan buku yang disusun agar kualitas membaca bisa terjaga. Metode Al-Barqu mempunyai tiga keunggulan sistem, diantaranya adalah buku yang tersistem, managemen dan evaluasi yang kuat. Tiga komponen ini yang berusaha dijaga agar jaminan kualitas membaca bisa dimiliki oleh setiap siswa yang belajar dengan metode ini. Adanya jaminan ini dapat dijadikan jaminan yang akan ditawarkan kepada orangtua yang memberikan amanah menyekolahkan di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang. Buku ini disusun agar program tahsin Al-Qur'an yang dilakukan oleh SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang dapat berjalan dengan baik dari tahapan awal membaca hingga tahap evaluasi.

Buku metode Al-Barqu terdiri dari 4 jilid yang masing-masing terdiri dari 40 halaman. Setiap buku terdapat pokok bahasan, pemahaman dan pengayaan. Pokok bahasan dijelaskan oleh guru dengan jelas agar siswa dapat membaca dengan benar. Irama membaca mulai dari jilid 2 sampai jilid 4 dengan menggunakan irama bayati. Setiap kelompok terdiri dari 10 – 12 siswa. Mengajar jilid dengan cara baca simak dan dikuatkan dengan alat

peraga untuk pengayaan materi. Setiap siswa harus mengikuti proses pembelajaran setiap jilidnya secara bertahap. Siswa dapat melanjutkan ke jilid berikutnya setelah menyelesaikan jilid sebelumnya dengan diujikan kepada koordinator Al-Qur'an. Ujian setiap jilid dilaksanakan dengan cara membaca dengan acak halaman yang ditunjuk oleh penguji.

Dalam menghafalkan Al-Qur'an terdapat beberapa metode-metode lain selain Al-Barqu yang digunakan untuk menunjang siswa agar dapat menghafalkan Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai kaidah dan tajwidnya dengan waktu yang terbatas. Metode-metode tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Metode Iqra'

   Metode iqra' adalah metode membaca Al-Qur'an dengan cepat melalui pendekatan CBSA, privat dan asistensi. CBSA (Cepat Belajar Aktif) artinya murid aktif sedangkan guru hanya menyimak bacaan murid kecuali hanya sekedar memberikan contoh pokok pelajaran saja. Privat, artinya guru menyimak seseorang demi seseorang, sedang bila secara klasikal dilengkapi dengan alat peraga. Asistensi, artinya setiap murid yang lebih tinggi tingkatan pelajarannya membantu menyimak murid lain yang bacaannya lebih dibawah (Yolanda, 2018).

   Adapun buku panduan iqra' terdiri dari 6 jilid dimulai dari Tingkat yang sederhana, tahap demi tahap sampai pada tingkatan yang sempurna. Metode iqra' ini dalam prakteknya tidak membutuhkan alat yang bermacam-macam, karena ditekankan pada bacaannya (membaca

huruf Al-Qur'an dengan fasih). Bacaan langsung tanpa dieja. Artinya diperkenalkan nama-nama huruf hijaiyah dengan cara belajar siswa aktif (CBSA) dan lebih bersifat individual. Metode pembelajaran ini pertama kali di susun oleh H. As'ad Humam di Yogyakarta. Buku metode iqra' ini disusun/dicetak dalam enam jilid sekali. Di mana dalam setiap jilidnya terdapat petunjuk mengajar dengan tujuan untuk memudahkan murid yang akan menggunakannya, maupun guru yang akan menerapkan metode tersebut kepada muridnya (Srijatun, 2017).

2. Metode Ummi

Metode ummi adalah salah satu metode membaca Al-Qur'an yang langsung memasukkan dan mempraktekkan bacaan tartil sesuai dengan kaidah ilmu tajwid. Tujuan metode ummi adalah untuk memenuhi kebutuhan bagi sekolah-sekolah atau lembaga dalam pengelolaan sistem pembelajaran Al-Qur'an yang menajemen mampu memberikan jaminan bahwa setiap siswa lulus sekolah mereka dapat dipastikan membaca Al-Qur'an dengan tartil.

Kata ummi berasal dari bahasa arab "ummun" yang bermakna ibuku. Pemilihan nama ummi juga untuk menghormati dan mengingat jasa ibu. Tiada orang yang paling berjasa pada kita semua kecuali orangtua kita terutama ibu. Ibulah yang mengajarkan banyak hal pada kita dan orang yang sukses mengajarkan Bahasa di dunia ini adalah ibu. Begitu pula pendekatan yang digunakan dalam pembelajaran Al-Qur'an metode ummi adalah pendekatan Bahasa ibu.

Pembelajaran membaca Al-Qur'an metode ummi menggunakan tiga pendekatan bahasa ibu, *pertama, Direct Methode* (Metode Langsung) yaitu langsung dibaca tanpa di eja/di urai tanpa banyak penjelasan atau belajar dengan melakukan secara langsung. *Kedua, Repeatition* (diulang-ulang) yaitu bacaan Al-Qur'an akan semakin kelihatan indah. Kekuatan dan kemudahnnya ketika kita mengulang-ulang ayat atau surat dalam Al-Qur'an. Begitu pula seorang ibu dalam mengajarkan bahasa kepada anaknya. Kekuatan, keindahan dan kemudahannya juga dengan mengulang-ulang kata atau kalimat dalam situasi dan kondisi yang berbeda-beda. *Ketiga, affection* (kasih sayang tulus) yaitu kekuatan cinta, kasih sayang yang tulus dan kesabaran seorang ibu dalam mendidik anak adalah kunci kesuksesannya. Demikian juga, agar seorang guru yang mengajar Al-Qur'an jika ingin sukses hendaknya meneladani seorang ibu agar guru juga dapat menyentuh hati siswa mereka.

3. Metode Talaqqi

Metode talaqqi adalah di mana seseorang siswa belajar secara langsung kepada seorang guru secara berhadap-hadapan dan guru membenarkan bacaan siswa ketika bacaannya salah. Metode ini dilatarbelakangi oleh Nabi Muhammad SAW yang mengikuti bacaan Al-Qur'an yang telah dibacakan oleh malaikat Jibril sebagaimana saat wahyu pertama yaitu surat Al-Alaq ayat 1-5 diturunkan di Gua Hiro (Awwali: 2023).

Sistem talaqqi, dimana guru dan siswa berhadap-hadapan secara langsung, individual, tatap muka, *face to face.* Metode ini sudah dipakai pada zaman Rasulullah SAW dan para sahabat, setiap kali Rasulullah SAW menerima wahyu yang berupa ayat-ayat Al-Qur'an. Beliau membacanya di depan para sahabat, kemudian para sahabat menghafalkan ayat-ayat tersebut sampai hafal di luar kepala.

Metode talaqqi kerap digunakan dalam proses awal untuk menghafalkan Al-Qur'an, metode ini sangat memungkinkan bagi guru untuk mengawasi langsung, menilai, mengoreksi dan membimbing secara maksimal kemampuan siswa dalam menghafal ayat demi ayat untuk membenarkan baik dari segi tajwid dan makhorijul huruf yang benar.

4. Metode Takrir

Metode takrir adalah salah suatu cara agar informasi-informasi yang masuk ke memori jangka pendek dapat langsung ke memori jangka panjang adalah dengan pengulangan (*rehearsal* atau *takrir*), dan merupakan salah satu metode dalam menghafal Al-Qur'an karena tanpa proses takrir atau mengulang-ulang hafalan mustahil dapat langsung menghafal Al-Qur'an. Oleh karena itu semakin sering men*takrir* bacaan akan semakin mudah menghafalnya (Subhan : 2004).

Berdasarkan uraian berbagai metode tahfidz Al-Qur'an yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dipahami bahwa setiap metode memiliki ciri khas, strategi serta pendekatan yang berbeda dalam membantu peserta didik

menghafal Al-Qur'an secara tepat, sistematis dan berkelanjutan. Keberagaman metode tersebut menunjukkan adanya inovasi dan dinamika dalam praktik pembelajaran tahfidz. Sebagai upaya untuk menjawab tantangan dalam proses menghafal Al-Qur'an di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang, khususnya terkait dengan target hafalan banyak namun dengan waktu yang terbatas, lahirlah metode Al-Barqu.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Sebagai penelitian awal, penulis telah mengadakan penelitian kepustakawan atau membaca berbagai literatur penelitian untuk membantu pelaksanaan penelitian lapangan nanti, yaitu: Rizky Primayekti, pada tahun 2024 melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (Guru Qur'an) terhadap Kompetensi Profesional Guru Qur'an serta Dampaknya pada Keberhasilan Pembelajaran Tahsin dan Tahfidz di TPQ Ad Du'a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM guru Qur'an berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru dengan kontribusi sebesar 11,5%. Selain itu, kompetensi profesional guru berpengaruh langsung terhadap keberhasilan pembelajaran, berkontribusi sebesar 46,5%. Analisis juga mengungkapkan bahwa manajemen SDM memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap keberhasilan pembelajaran melalui kompetensi profesional. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti manajemen SDM guru Qur'an. Perbedaannya terletak pada metode pembelajaran, di mana penelitian ini tidak menitikberatkan pada metode pembelajaran yang spesifik.

Santi Irawan, Nur Asiah dan Iqbal pada tahun 2023 melakukan penelitian dengan judul Manajemen Program Tahfidz dalam Meningkatkan dan Memperbaiki Bacaan Al-Qur'an Peserta Didik. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa perencanaan, berusaha untuk mengoptimalkan dikarenakan hafalan yang dimiliki peserta didik belum mencapai 80 persen. Pengorganisasian yang dilakukan adalah dengan mengkateorikan kegiatan tahfidz Al Qur'an menjadi tiga yakni tahfidz khusus, tahfidz reguler dan BBQ dengan didampingi guru tahfidz khusus serta dibuatkan struktur pengurus program dan penggunaan metode hafalan menggunakan setoran, *fardi* (mandiri), *talaqqi* dan *muroja'ah.* Pelaksanaan program tahfidz dilakukan diwaktu pagi mulai jam 7.00 sampai 7.30. Pengawasan program tahfidz dilakukan dengan membentuk koordinator tahfidz kelas X, XI dan XII serta pengawasan kepada madrasah dengan tersebarnya CCTV di seluruh kelas dan ruangan masjid. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti dengan menggunakan fungsi manajemen berupa POAC. Perbedaannya terletak pada manajemen yang diteliti, di mana penelitian ini menitikberatkan pada manajemen program tahfidz bukan manajemen SDM.

Ajie Tama Putra, dkk., pada tahun 2023 melakukan penelitian dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Sekolah. Hasil dalam penelitian tersebut bertujuan untuk mendalami dan menganalisis implementasi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam konteks lembaga pendidikan di sekolah. Validitas penelitian ini juga diperoleh melalui teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan

informasi yang diperoleh penulis dengan teori yang digunakan. Informan dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, kepala tata usaha, dan guru. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SDIT Muhammadiyah telah berjalan dengan baik, dengan fokus pada empat aspek, yaitu perekrutan, pelatihan, kompensasi, dan pemberhentian. Keempat aspek utama yang diteliti oleh penulis sesuai dengan teori Schuler dan pendapat dari ketiga informan yang diteliti. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, di mana penelitian ini menitikberatkan pada peningkatan efektivitas sekolah.

Abu Hasan Agus R, dkk., pada tahun 2023 melakukan penelitian dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah. Hasil dari penelitian di jurnal tersebut adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan kepemimpinan yang efektif oleh kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu sekolah dengan cara mengoptimalkan SDM yang ada dan mengembangkan strategi yang bertujuan pada peningkatan kualitas pembelajaran. Pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang mendorong inovasi, kolaborasi dan pengembangan tenaga pendidik merupakan salah satu poin penting dalam memastikan sekolah dapat mempertahankan dan meningkatkan mutu Pendidikan secara berkelanjutan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti manajemen sumber daya manusia.

Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, di mana penelitian ini menitikberatkan pada peningkatan mutu sekolah.

Noor Liyana Selvia, dkk., pada tahun 2023 melakukan penelitian dengan judul Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah SDM yang berkualitas sekurang-kurangnya memiliki kriteria; (1) bekerja tidak asal-asalan, (2) hasil kerja bernilai, (3) bekerja maksimal, (4) komitmen kerja, (5) bekerja dengan memperhatikan kualitas dan mutu, (6) menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien. Proses pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan juga harus didasarkan pada analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang sehingga dapat mendukung proses pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Proses yang baik dan cermat akan menghasilkan sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, di mana penelitian ini menitikberatkan pada peningkatan kualitas pendidikan.

Saiful Afor, Fajri Arkiang, Ma'ruf Ishak Ola dan Siti Ida Yanti, pada tahun 2022 melakukan penelitan dengan judul Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Hasil penelitian ini mengenai faktor-faktor yang mendukung efektivitas manajemen sumber daya manusia yaitu kesadaran, kepedulian karyawan dan tenaga pendidik terhadap madrasah, selain itu masalah ideologi yang menjadikan rasa saling mendukung

serta keaktifan tenaga pendidik dalam mentransfer ilmu pengetahuannya kepada peserta didik. Madrasah memberikan solusi mengenai hambatan-hambatan yang ada dengan cara membangun kesadaran bersama, menyamakan tujuan, menjalin rasa kekompakan dengan karyawan, memberikan kontribusi yang baik, selalu melakukan pengembangan karyawan, tenaga pendidik dan peserta didik secara baik serta adanya rasa kerja sama terhadap wali peserta didik dengan pihak Madrasah. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, di mana penelitian ini menitikberatkan pada peningkatan mutu pendidikan.

Muhammad Arief, pada tahun 2021 melakukan penelitian dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). Hasil penelitian tersebut menekankan urgensi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dari hasil penelitian ini dapat dipaparkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SD Insan Amanah Malang dalam upayanya meningkatkan mutu sekolah cukup memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian program dan visi misi sekolah. Dampak positif tersebut disebabkan beberapa faktor dalam mengelola sumber daya manusia tersebut. Meskipun demikian, juga terdapat beberapa faktor penghambat namun semua itu bisa diselesaikan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti manajemen sumber daya manusia.

Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, di mana penelitian ini menitikberatkan pada peningkatan mutu pendidikan.

Fitriyah Ekawati, pada tahun 2018 melakukan penelitian dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPIT. Manajemen sumber daya manusia dari aspek perencanaan berdasarkan skala kebutuhan, pengorganisasian melibatkan pengurus organisasi, pengarahan *job description* yang sudah ditentukan, pengendalian berbasis *Quality Assurance,* peningkatan tenaga pendidik melalui pelatihan-pelatihan. Mutu pendidikan memakai standar proses untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, di mana penelitian ini menitikberatkan pada peningkatan mutu pendidikan.

Rokhmaniyah, pada tahun 2017 melakukan penelitian dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Pendidikan yang Berkualitas di Sekolah Dasar. Hasil dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini dilakukan melalui Langkah-langkah: rekruitmen, seleksi, penempatan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian imbalan, pemeliharaan hubungan baik dan pemutusan hubungan kerja. Untuk mengopyimalkan sumber daya manusia dilakukan melalui pembinaan, pengawasan, bimbingan teknis, workshop dan studi lanjut. Kesimpulan hasil penelitian dinyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam penelitian

ini dilakukan melalui langkah langkah: rekruitmen, seleksi, penempatan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian imbalan, pemeliharaan hubungan baik, dan pemutusan hubungan kerja. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dilakukan melalui pembinaan, pengawasan, bimbingan teknis, workshop, dan studi lanjut. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti manajemen sumber daya manusia. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, di mana penelitian ini menitikberatkan pada pencapaian pendidikan yang berkualitas di sekolah dasar.

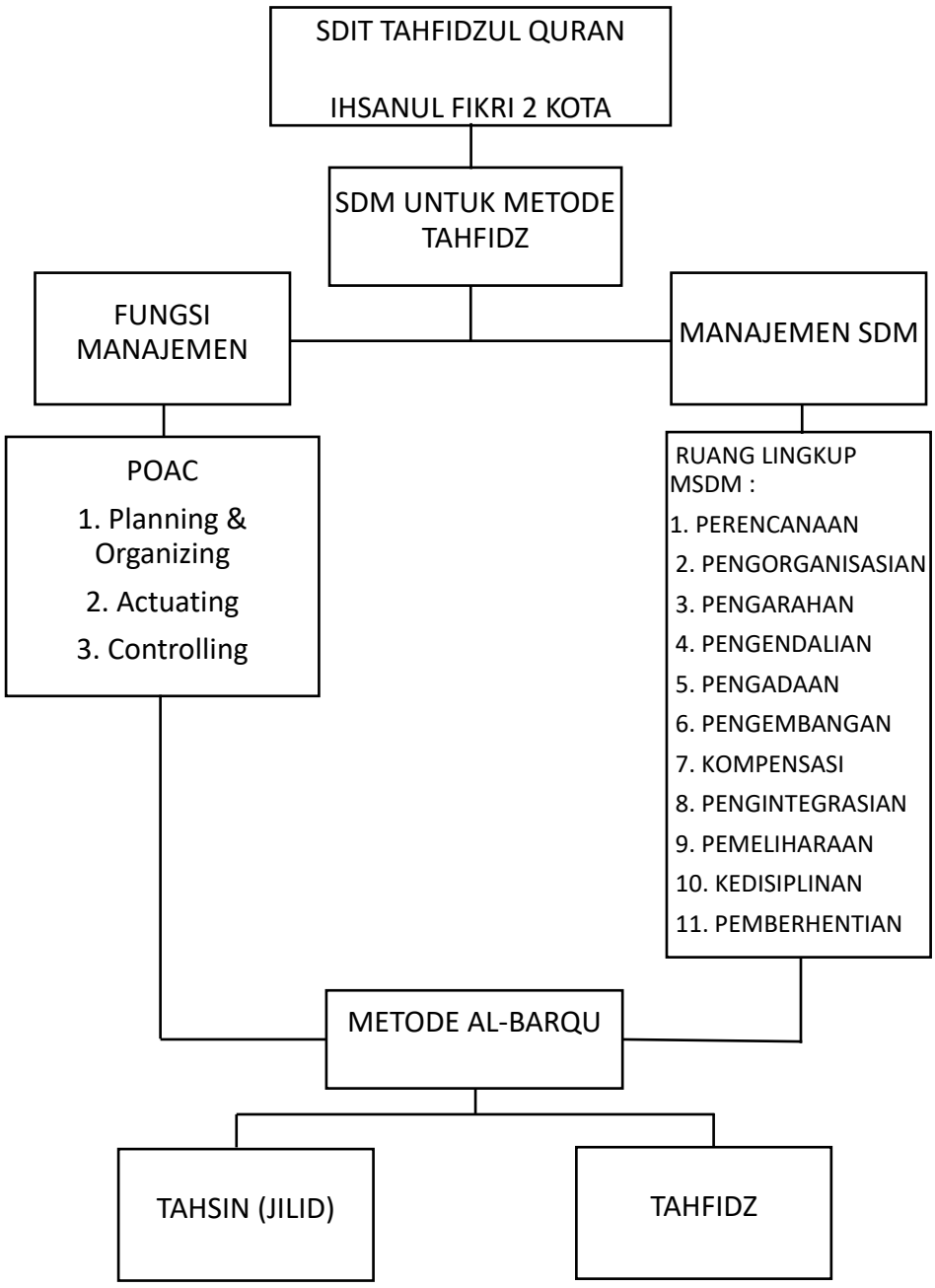
Romdloni, pada tahun 2017 melakukan penelitian dengan judul Manajemen Personalia sebagai Upaya dalam Meningkatkan Kualitas Personalia di Madrasah. Hasil penelitian ini adalah keberhasilan suatu pendidikan tidak hanya dilihat dari manajemen kelas, kurikulum, murid dan sebagainya, tetapi juga manajemen personalia ikut berperan dalam keberhasilan suatu pendidikan. Maka diperlukan manajemen personalia. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan kegitan, pengadaan, pengembangan dan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu dan organisasi dalam masyarakat. Suatu kepemimpinan yang menghargai usaha para bawahan, yang memperlakukan mereka sesuai dengan bakat, kemampuan dan minat masing-masing individu, yang memberikan dorongan dan mengarahkan diri ke arah tercapainya tujuan lembaga pendidikan Islam. Dan kepemimpinan yang efektif selalu memanfaatkan kerjasama dengan para bawahan untuk mencapai cita-cita organisasi. Persamaan penelitian tersebut

dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama meneliti manajemen. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, di mana penelitian ini menitikberatkan pada peningkatan kualitas personalia di Madrasah.

Perbedaan penelitian ini dengan peneletian pendahulu atau penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang. Di Sekolah Dasar Islam Terpadu ini manajemen sumber daya manusia dapat menggerakan sumber daya manusia menciptakan metode pembelajaran tahsin dan tahfidz sendiri dengan cara disusun tim penyusun yang terdiri dari guru-guru tahfidz yang kompeten dan menciptakan metode pembelajaran baru yang diberi nama metode Al-Barqu. Hal tersebut tidak mudah dijumpai dan bahkan jarang ditemui di lembaga pendidikan Islam terutama yang didalamnya terdapat program menghafalkan Al-Qur'an.

C. Alur Pikir

Penelitian ini memiliki alur pikir yang akan dijabarkan agar mudah dipahami dalam bentuk kerangka atau bagan-bagan dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Alur Pikir

Penelitian ini akan diawali dan fokus di satu sekolah yaitu SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang, kemudian akan mengerucut ke sumber daya manusia untuk metode tahfidz yang akan dibagi menjadi dua yang akan dibahas lebih dalam. *Pertama,* peneliti akan menganalisis fungsi manajemen dengan pendekatan POAC (*Planning & Organizing, Actuating* dan *Controling*) yaitu perencanaan dan pengorganisasian dalam menetapkan tujuan, strategi, serta langkah-langkah yang akan dilakukan dalam pelaksanaan program tahfidz di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang. Pelaksanaan yang dilakukan dalam menggerakkan seluruh sumber daya manusia yang telah diorganisasikan dalam mengembangkan program tahfidz di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang dan pengawasan untuk memastikan pelaksanaan program tahfidz berjalan sesuai dengan rencana serta evaluasi dan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan.

Kedua, peneliti akan menganalisis manajemen sumber daya manusia menggunakan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisplinan dan pemberhentian terhadap sumber daya manusia di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang dalam menentukan kriteria pendidik dalam hal ini guru Qur'an yang kompeten serta relevan dengan visi dan misi sekolah. Kedua hal tersebut akan lebih mengerucut dan menghasilkan metode Al-Barqu, peneliti akan menganilisis metode Al-Barqu itu sendiri baik dari latar belakang, tujuan prinsip-prinsip pembelajaran dan tahfidz dalam metode Al-Barqu. Metode Al-Barqu ini

dibagi dalam 2 pembelajaran yaitu pembelajaran tahsin (jilid) dan lanjutannya adalah tahfidz atau hafalan Al-Qur'an. Dalam tahsin dan tahfidz penulis akan mengkaji baik dari materi, metode, strategi pembelajaran dan sistem pelaksanaan dalam kedua pembelajaran tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Moleong (2012) pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa narasi tulisan atau yang disampaikan secara lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini berorientasi pada setting dan individu atau kelompok yang diteliti secara utuh. Dengan demikian, individu atau kelompok tidak dapat dibatasi menjadi variabel atau dengan konstruksi hipotesis di awal penelitian, tetapi harus dipandang sebagai suatu bagian dari keutuhan yang tidak bisa dipisahkan.

Tujuan penelitian kualitatif ini adalah untuk memahami secara utuh manajemen sumber daya manusia dalam penyelenggaraan program Tahfidz Al-Qur'an dengan menggunakan jenis penelitian ini untuk fokus pada situasi yang terjadi secara alamiah. Dimana teknik pengumpulan datanya dilakukan secara *triangulasi* (gabungan antara observasi, wawancara dan dokumentasi), data yang akan diperoleh cenderung bersifat induktif dan hasil penelitian dapat bersifat temuan potensi masalah, keunikan obyek, makna dari peristiwa, proses, kebenaran data, dan kontruksi fenomena (Sugiyono, 2019).

B. Lokasi/Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SDIT Tahfidzul Quran Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang yang merupakan lembaga pendidikan Al-Qur'an yang

menyelenggarakan program tahfidz Al-Qur'an dengan menggunakan Metode Al-Barqu. Sekolah ini berlokasi di Jurangombo Selatan, Kecamatan Magelang Selatan, Kota Magelang, Jawa Tengah. Lokasi ini di pilih karena *pertama,* penulis ingin mengetahui penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi sebagai upaya untuk menunjang kesuksesan program Tahfidz Al-Qur'an metode Al-Barqu. Pendekatan tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur mengenai pengelolaan pendidikan berbasis keagamaan, khususnya yang berfokus pada pembinaan spiritual dan pedagogis. *Kedua,* penelitian ini menganalisis penerapan metode *Al-Barqu* dalam program Tahfidz Al-Qur'an yang disusun sendiri oleh para pendidik tahfidz di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang yang dibentuk tim penyusun yang terdiri dari guru-guru tahfidz yang kompeten dibidangnya. Sedangkan untuk waktu penelitian terhitung mulai tanggal 25 Juli 2025 sampai dengan 25 September 2025. Pelaksanaan penelitian meliputi beberapa tahapan, yaitu tahap persiapan penelitian, tahap pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, tahap analisis data serta tahap penyusunan laporan hasil penelitian. Rentang waktu tersebut dipandang cukup untuk menggali informasi secara mendalam mengenai penerapan metode Al-Barqu dalam pembelajaran tahfidz Al-Qur'an di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang.

C. Sumber Data

Sumber data penelitian dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data utama dalam penelitian ini dengan melakukan wawancara kepada responden diantaranya

adalah Kepala Sekolah, Ketua atau Koordinator Program Tahfidz, Guru Tahf dan observasi kegiatan tahfidz Al Qur'an di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang yang dilakukan mulai tanggal 25 Juli 2025 sampai tanggal 25 September 2025. Wawancara dalam hal ini untuk menggali informasi sebanyak-banyaknya mengenai pengelolaan sumber daya manusia mulai dari rencana sampai pemberhentian. Penulis juga akan menggali peran sumber daya manusia dalam program pembelajaran tahfidz Al Qur'an metode Al-Barqu dan menggali lebih dalam berkaitan dengan metode Al-Barqu yang digunakan di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang.

Pada penelitian kualitatif terdapat tiga tahapan dalam melakukan analisis data kualitatif. *Pertama,* yaitu mereduksi data pada temuannya, ketika menemukan hal yang terlihat asing dan belum memiliki pola, peneliti akan mengajak diskusi lebih lanjut dengan orang yang menguasai permasalahan yang sedang diteliti. *Kedua,* kemudian akan lanjut ke tahap penyajian data, data diuraikan secara naratif dengan kata-kata yang singkat, padat dan dapat berbentuk bagan dan sejenisnya. *Ketiga,* tahap terakhir peneliti melakukan penarikan kesimpulan yang berupa temuan baru dalam bentuk deskriptif yang masih samar dalam hal ini menjadi jelas dan terarah.

Sedangkan data sekunder adalah data pendukung dari data primer. Diantara data sekunder dalam hal ini data berupa tempat merupakan sumber daya yang diperoleh melalui observasi. Diantara tempat yang akan diobservasi yaitu meliputi lingkungan sekolah, sarana dan prasarana yang ada disekolah. Selain itu yang menjadi objek observasi adalah kinerja guru tahfidz pada saat

jam pembelajaran tahfidz Al-Qur'an di sekolah. Tujuannya adalah untuk memperoleh data tentang kondisi sekolah dan kondisi para guru tahfidz Al-Qur'an pada saat jam kerja.

Adapun data yang berupa simbol merupakan sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa gambar, huruf, angka atau simbol-simbol lain. Dalam hal ini penulis menggunakan teknik dokumentasi. Dokumen yang akan dijadikan sumber perolehan data adalah dokumen yang berisi tentang sekolah, meliputi profil sekolah, sarana dan prasarana sekolah, keadaan jumlah jam guru tahfidz Al-Qur'an, keadaan jumlah peserta didik serta dokumen terkait dengan proses pembelajaran tahfidz Al-Qur'an, seperti perangkat pembelajaran atau tentang pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Data yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut digunakan untuk memperkaya informasi, melakukan triangulasi data serta meningkatkan kreadibilitas dan keabsahan hasil penelitian.

D. Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif memastikan keabsahan data merupakan bagian yang sangat penting. Keabsahan data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan untuk menjamin kreadibilitas dan keakuratan data yang diperoleh. Peneliti tidak hanya menggali informasi melainkan menjaga agar setiap data yang diperoleh benar-benar mencerminkan apa yang terjadi dilapangan. Untuk menguji keabsahan data, dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu dengan memperoleh data dari berbagai sumber dengan beberapa teknik.

Triangulasi sumber yang digunakan adalah dengan membandingkan hasil wawancara kepala sekolah, waka bidang Al-Qur'an dan guru Qur'an. Teknik triangulasi merupakan teknik untuk mengumpulkan data dengan cara menggabungkan berbagai teknik mengumpulkan data dengan maksud untuk memperoleh tingkat kebenaran yang tinggi sehingga dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Triangulasi teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumentasi. Triangulasi waktu dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh pada waktu yang berbeda. Peneliti melakukan kunjungan berulang ke lokasi penelitian dalam waktu yang berbeda untuk menangkap dinamika yang mungkin berubah dan menemukan kebaruan dalam penelitian. Peneliti mendapatkan data dengan melakukan wawancara kepada beberapa responden, observasi terhadap kegiatan tahfidz Al Qur'an dan dokumentasi untuk mengetahui lebih dalam tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan program tahfidz Al Qur'an metode Al-Barqu di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri Kota Magelang.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan agar sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Metode Observasi

   Menurut Agustini, (2023) pada dasarnya observasi merupakan proses pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan melihat dan memperhatikan keadaan lapangan/subjek penelitian guna mendapatkan data

fenomena yang terjadi secara real. Proses memperhatikan fenomena yang terjadi guna mendapatkan informasi secara kontekstual yang berkaitan dengan waktu, proses, maupun keadaan yang terjadi. Metode ini digunakan untuk mengamati bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan program tahfidz menggunakan metode Al-Barqu yang dilakukan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang.

Melalui metode observasi, peneliti dapat mengamati secara sistematis perilaku, interaksi dan situasi yang berkaitan dengan objek penelitian tanpa hanya bergantung pada data yang bersifat verbal. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan kegiatan, pola interaksi serta proses penerapan program yang diteliti sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi nyata di lapangan. Instrumen observasi disusun dalam bentuk pedoman atau lembar observasi yang memuat aspek-aspek yang diamati secara struktur.

Aspek yang akan diobservasi secara langsung dalam penelitian ini adalah kinerja dan aktivitas guru tahfidz dari cara membimbing siswa dalam menyetorkan hafalan, gaya mengajar, metode muroja'ah dan sikap kedisiplinan guru tahfidz. Aspek lainnya yaitu proses pembelajaran metode Al-Barqu, mulai dari tahapan pembelajaran, media alat bantu yang digunakan, respon siswa dan praktis atau tidaknya metode tersebut. Aspek berikutnya adalah kondisi dan suasana lingkungan belajar tahfidz mulai dari ketersediaan tempat tahfidz, suasana belajar, fasilitas penunjang hafalan dan

poster motivasi yang memunculkan semangat menghafal. Aspek terakhir yaitu kegiatan rutin dan manajemen waktu baik mulai dari jadwal harian/mingguan kegiatan tahfidz, kedatangan dan kehadiran guru tahfidz dan siswa serta kegiatan tambahan seperti pekerjaan rumah setoran hafalan, ujian tahfidz atau tahsin.

2. Metode Wawancara

Wawancara pada dasarnya merupakan interaksi secara langsung atau tidak langsung (misalnya, telepon) antara peneliti yang diajukan kepada satu atau lebih peserta dengan mengajukan pertanyaan kepada informan untuk mengeksplorasi dengan tujuan mendapatkan informasi. Wawancara mendalam yakni kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber dengan tujuan mendapatkan informasi yang juga mendalam (Indrawan dan Yuniawati, 2017). Teknik wawancara yang peneliti gunakan ini bertujuan untuk mengumpulkan data saat melakukan observasi pendahuluan, saat melakukan penelitian dan selesai melakukan penelitian.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang tidak dapat diperoleh secara optimal melalui observasi, khususnya yang berkaitan dengan latar belakang, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program yang diteliti. Instrumen wawancara disusun dalam bentuk pedoman wawancara yang memuat daftar pertanyaan terstruktur maupun semi-terstruktur sesuai dengan fokus penelitian

sehingga proses wawancara dapat berjalan sistematis, terarah dan menghasilkan data yang valid serta relevan.

Dengan metode wawancara ini, peneliti tidak hanya mendapatkan data-data formal namun juga mendapatkan data-data seperti nilai-nilai, motivasi dan makna yang melandasi tindakan para pelaksana program tahfidz. Dalam penelitian ini yang akan diwawancarai adalah kepala sekolah yaitu Bapak Abdul Rozak Sidik, S.Pd.I, M.Pd, waka Al-Qur'an yaitu Zumrotus Sholihin Al Hafidz, dan guru Qur'an yaitu Yesi Gusrini di Sekolah Dasar Islam Terpadu Tahfidzul Qur'an 2 Ihsanul Fikri Kota Magelang.

3. Metode Dokumentasi

Proses pengumpulan data dengan melakukan tinjauan terhadap dokumen secara tertulis, digital maupun produk seperti artefak, patung, gambar, karya monumental, hasil buah tangan dan lain-lain. Tujuan dari pengumpulan data dengan teknik dokumentasi ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang fenomena yang diteliti (Agustini, dkk 2023). Dari metode ini penulis akan mengambil dokumen sekolah yang mendukung dalam penelitian penulis guna menambah keabsahan penelitian ini.

Melalui metode dokumentasi, peneliti dapat mengumpulkan berbagai dokumen resmi seperti arsip, laporan kegiatan, catatan administrasi, jadwal, foto serta dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik ini berfungsi sebagai pelengkap dan penguat data yang

diperoleh melalui observasi dan wawancara sehingga meningkatkan keakuratan dan keabsahan data penelitian. Instrumen dokumentasi disusun dalam bentuk pedoman atau daftar jenis dokumen yang diperlukan sehingga membantu peneliti dalam mengidentifikasi, mengklasifikasi dan menganalisis dokumen secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian.

Jenis dokumen yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dokumen perencanaan dan administrasi sumber daya manusia seperti struktur organisasi sekolah khususnya bagian tahfidz, dokumen perencanaan kebutuhan tenaga guru tahfidz, Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen guru tahfidz dan dokumen *job description* guru tahfidz. Dokumen lain yang akan peneliti kumpulkan adalah dokumen pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia seperti berkas rekruitmen (formulir lamaran, CV, hasil seleksi guru tahfidz), program kerja tahunan/bulanan koordinator atau tim tahfidz, jadwal pelatihan, workshop atau pelatihan metode Al-Barqu. Dokumen pelaksanaan program tahfidz meliputi jadwal setoran hafalan harian/mingguan, buku panduan metode tahfidz Al-Barqu yang digunakan, data capaian hafalan siswa, jadwal dan absensi guru tahfidz serta papan target hafalan atau laporan progress siswa. Dokumen pengawasan dan evaluasi meliputi format evaluasi guru tahfidz, laporan hasil supervisi atau monitoring program tahfidz, notulen rapat tahfidz (koordinasi, evaluasi bulanan) dan laporan kinerja guru tahfidz.

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Instrumen utama yang

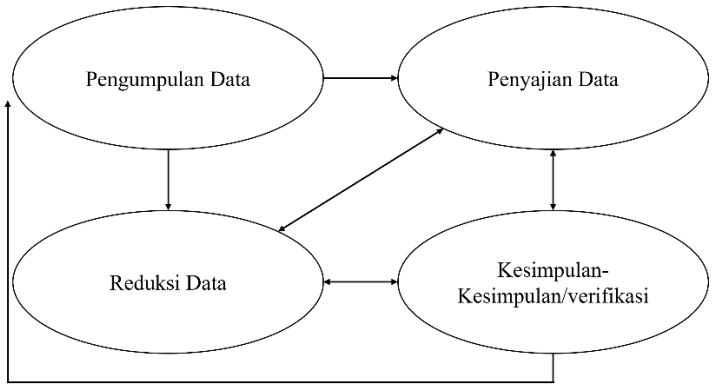
digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri atau (*human* instrumen) karena peneliti berperan langsung dalam menentukan fokus penelitian, memilih informan, mengumpulkan data, menilai kualitas data, menganalisis data serta menarik kesimpulan. Selain peneliti sebagai instrumen utama, peneliti menggunakan instrumen pendukung untuk membantu proses pengumpulan data berupa pedoman wawancara, pedoman observasi dan dokumentasi. Pedoman wawancara digunakan sebagai acuan dalam melakukan tanya jawab dengan informan yaitu kepala sekolah, waka bidang Al-Qur'an dan guru Qur'an untuk memperoleh data mengenai manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan program tahfidz Al-Qur'an. Pedoman observasi digunakan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan program tahfidz, termasuk kegiatan pembelajaran, pembinaan guru dan aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Dokumentasi diigunakan untuk memperoleh data tertulis maupun visual seperti struktur organisasi, jadwal kegiatan, data guru Qur'an serta dokumen lain yang mendukung penelitian.

F. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2019).

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses pengolahan dan penafsiran data secara berkelanjutan yang dilakukan sejak awal pengumpulan data hingga penelitian berakhir. Proses analisis ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang diteliti berdasarkan data empiris yang diperoleh di lapangan. Analisis data dilakukan secara induktif, yaitu menarik makna dan kesimpulan dari data khusus menuju pemahaman yang lebih umum sesuai dengan fokus penelitian.

Menurut Miles dan Hubermen yang dikutip oleh Agus dan Indra (2023) ada beberapa langkah yang dilakukan untuk menganalisis data kualitatif yaitu:



Gambar. 2 Model Analisis Interaktif

1. Reduksi Data

   Setelah data primer dan data sekunder terkumpul dilakukan dengan memilah data, membuat tema-tema, mengkategorikan, memfokuskan data sesuai bidangnya, membuang, menyusun data dalam suatu cara dan membuat rangkuman-rangkuman dalam satuan analisis, setelah itu baru pemeriksaan data kembali dan mengelompokannya sesuai dengan masalah yang diteliti. Setelah direduksi maka data yang sesuai dengan tujuan penelitian dideskripsikan dalam bentuk kalimat sehingga diperoleh

gambaran yang utuh tentang masalah penelitian. Pada tahap ini peneliti menyeleksi data yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan program tahfidz Al-Qur'an.

2. *Display data* (penyajian data)

   Penyajian data merupakan salah satu tahap penting dalam analisis data penelitian kualitatif setelah proses reduksi data. Bentuk analisis ini dilakukan dengan menyajikan data dalam bentuk narasi, di mana peneliti menggambarkan hasil temuan data dalam bentuk uraian kalimat bagan, hubungan antar kategori yang sudah berurutan dan sistematis. Penyajian data bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam memahami kondisi yang terjadi serta merencanakan langkah analisis selanjutnya. Melalui penyajian yang baik, peneliti dapat melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi data secara lebih akurat dan mendalam sesuai dengan fokus penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan

   Meskipun pada reduksi data kesimpulan sudah digambarkan, itu sifatnya belum permanen, masih ada kemungkinan terjadi tambahan dan pengurangan. Maka pada tahap ini kesimpulan sudah ditemukan sesuai dengan bukti-bukti data yang diperoleh dilapangan secara akurat dan faktual. Dimulai dengan melakukan pengumpulan data, seleksi data, trianggulasi data, pengkategorian data, deskripsi data dan penarikan kesimpulan. Data-data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi disajikan dengan bahasa yang tegas untuk menghindari bias. Melakukan pengkategorian secara tematik, lalu disajikan ke dalam bagian-bagian

deskripsi data yang dianggap perlu untuk mendukung pernyataan-pernyataan penelitian. Kesimpulan ditarik dengan teknik induktif tanpa mengeneralisir satu temuan terhadap temuan-temuan lainnya. Kesimpulan yang diperoleh kemudian diverifikasi secara terus-menerus selama proses penelitian agar data yang dihasilkan benar-benar valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Program Tahfidz Al-Qur'an Metode Al-Barqu di SDIT Tahfidzul Quran Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan dan pengorganisasian manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan program tahfidz Al Qur'an metode Al-Barqu di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang mulai dari rekruitmen guru Qur'an dan penguatan kompetensi berupa tahsin, tahfidz dan pelatihan manajemen pengelolaan kelas merupakan strategi yang baik karena selaras dengan fungsi perencanaan sumber daya manusia yang menekankan penentuan kebutuhan kerja, kualifikasi yang harus dipenuhi serta upaya pengembangan berkelanjutan.
2. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan program tahfidz Al-Qur'an metode Al-Barqu di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang terlaksana dengan cukup signifikan dan relevan dengan metode Al-Barqu yang digunakan dalam pembelajaran tahfidz. Sekolah berfokus pada *tahfidz* (menghafal) dan *tahsin* (membaguskan/memperbaiki bacaan). Namun demikian, implementasi tahsin belum mendapatkan porsi penguatan yang seimbang, sehingga

kualitas bacaan peserta didik belum berkembang secara optimal. pendalaman kualitas bacaan belum mendapatkan porsi yang memadai. Temuan ini mengindikasikan perlunya strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah, terutama melalui peningkatan kompetensi guru Al-Qur'an dalam bidang tahsin dan tajwid secara berkelanjutan.

3. Pengawasan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan program tahfidz Al-Qur'an metode Al-Barqu di SDIT Tahfidzul Qur'an Ihsanul Fikri 2 Kota Magelang dilaksanakan secara terpadu dengan mengintegrasikan beberapa aspek utama yaitu evalusi rutin pekanan, supervisi langsung serta penetapan tolok ukur capaian program. Integrasi ketiga aspek tersebut menjadikan pengawasan berjalan sistematis dan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas program tahfidz. Pengawasan tahsin guru perlu diperketat karena masih terdapat guru Al-Qur'an yang menilai kemampuan tahsin dan tajwidnya telah memadai, sementara secara faktual kualitas tahsin dan tajwid masih memerlukan peningkatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka penulis memberikan saran kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Pendidikan

   Implementasi manajemen sumber daya manusia dan pengembangannya yang telah dilakukan hingga sekarang harapan penulis agar terus diperbaiki, dievaluasi, dibina dan ditingkatkan, untuk kontribusi

yang signifikan bagi pencapaian produktivitas program *tahfidzul Qur'an* menggunakan metode Al-Barqu menuju arah yang lebih baik.

2. Bagi Kepala Sekolah

   Koordinasi dan komunikasi yang intensif dan rutin perlu terus ditingkatkan dalam rangka mencapai sinergitas yang lebih baik dan terjaga dari seluruh komponen penyelenggara manajemen sumber daya manusia dan pengembangannya. Sehingga berbagai gagasan, kendala, peluang dan tantangan dapat tersosialisasikan dan tertangani dengan baik.

3. Para guru Qur'an, Pegawai dan Siswa

   Partisipasi aktif dan dinamis sangat dibutuhkan untuk pencapaian produktivitas program tahfidz yang sesuai dengan visi dan misi sekolah yang telah direncanakan. Semua program manajemen sumber daya manusia tidak dapat terelaisasi dengan baik dan signifikan tanpa partisipasi aktif dan dinamis dari para guru Qur'an, guru Mapel, pegawai, tenaga kependidikan dan siswa selaku pelaksana fungsi operasional yang utama dalam implementasi manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiah, D. R., Bahtiar, M., & Aspandi. (2024). *Aktualisasi manajemen POAC Pondok Pesantren Bait Et-Tauhied dalam membentuk karakter santri yang religius di era globalisasi*. Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(1), 275–293.

Agus Subagyo dan Indra Kristian (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Aksara Global Akademika: Garut.

Agustini, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif (Teori & Panduan Praktis Data Kualitatif.* Sumatera Utara: PT. Mifandi Mandiri Digital, 2023.

Alqori Luthfi, dkk. *Implementasi Metode Talqin dalam Program Tahfidz Alquran di Sekolah Menengah Pertama 31 Padang.* Jurnal Islamika, 2022;4(4):609-620.

Antonius Prahendratno, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya*. Jambi: Sonpedia. 2023.

Arikunto, Suharsimi dan Safruddin, Cepi. (2009). *Evaluasi Program Pendidikan.* Bandung: PT Bumi Aksara.

Awwali Salehah, Y., & Wahyuni, A. (2023*). Implementasi Tahfiz Al-Qur'an dengan Metode Talaqqi.* Murhum : Pendidikan Anak Usia Dini, 4(2), 504–519. https://doi.org/10.37985/murhum.v4i2.235

Badrudin. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Baduwailan, Ahmad, Bin Salim. (2014). *Cara Mudah dan Cepat Hafal Al-Quran.* Solo: Kiswah Media.

Burhanuddin. (1994). *Analisis administrasi manajemen dan kepemimpinan pendidikan.* Bandung: Mizan.

Faiz, Muhammad dkk. (2024). *Implementasi POAC dalam Manajemen Pendidikan Modern.* Reflection: Islamic Education Journal, 1(4): 26-36.

Fattah, N. (2004). *Konsep manajemen berbasis sekolah dan dewan sekolah.* Bandung: Pustaka Bani Quraisy.

Fitriyah Ekawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT.* Jurnal Isema. 2018;3(2):118-119.

Habibi, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan*. Taklimuna. 2022;1(1):1-11.

Hasanah, A. *Urgensi Manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Bina Nusantara Kebumen.* Mabiska. 2022;1(1):1-11.

Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara. 2014.

Herujito, Yayat M. 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia.

Indrawan, R., & Yaniawati, R. P. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan.* Refika Aditama: Bandung.

Kadek Hengki Primayana. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi.* Jurnal Penjaminan Mutu. 2015;1(2):7-15.

Moleong, L.J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.

Muhammad Arief. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang).* Jurnal Al Madrasah. 2021;6(1):1-13.

Nawawi, H. (1989). *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas sebagai Lembaga Pendidikan.* Jakarta: Haji Masagung.

Raghib as-Sarjani. 2009. *Mukjizat Menghafal Al-Qur'an*. Zikrul Hakim, Jakarta.

Ranupandojo, H. (1996). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Rokhmaniyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Pendidikan yang Berkualitas di Sekolah Dasar.* Dwija Cendekia. 2017;1(1):78-89.

SDIT Tahfdizul Qur'an Ihsanul Fikri 2. 2025. *Profil sekolah.* Diakses dari https://sdittahfidzulquranif2.sch.id/

Seputra Yulius Eka Agung. *Manjemen dan Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.

Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2008.

Srijatun, S. (2017). *Implementasi Pembelajaran Baca Tulis Al-Qur'an dengan Metode Iqra pada Anak Usia Dini di RA Perwanida Slawi Kabupaten Tegal*. Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 11*(1).

Subhan, Muhammad (2004). *Metode Ilmu Pendidikan Islam*, Gresik: Biro penerbit dan pengembangan ilmiah.

Sudjana, S. H. Djudju. (2004). *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Falah Production.

Sudjana. (2004). *Manajemen program pendidikan untuk pendidikan non formal dan pengembangan SDM.* Bandung: Falah Production.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, R&D dan Penelitian Tindakan.* Yogyakarta: Alfabeta, 2019.

Sutisna, O. (1993). *Administrasi pendidikan dasar teoritis dan praktis profesional. Bandung: Angkasa.*

Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Mnausia.* Prenadamedia Group, 2012.

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.* Cet. I; Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2016.

Wahid, Wiwi, Alawiyah. (2014). *Cara Cepat Bisa Menghafal Al-Qur'an*. Jogjakarta: DIVA.

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

Yolanda, D. N. (2018). *Peningkatan Kemampuan Baca Al-Qur'an melalui Penggunaan Gadget pada Peserta Didik di MAN 3 Aceh Besar* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).