



Vol. 04 No. 1 (2025) : 88-95

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR ISLAM TAHFIZH CAHAYA QUR'AN DEPOK

Muhammad Ilham¹, Muhammad Yaskur², Nurul Hidayati Murtafiah³¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, LampungEmail: muhammaddilham93@gmail.com

Abstract

This research aims to describe and analyze the implementation of human resource management (HR) in an effort to improve the quality of education at the Tahfizh Cahaya Qur'an Islamic Elementary School, Depok. The focus of this research includes the process of planning, implementing and evaluating HR management and its impact on the quality of education, especially in the context of tahfizh-based Islamic schools. This research uses a qualitative approach with a case study method. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews with school principals, teachers and staff; direct observation of school activities; as well as documentation studies. Data were analyzed using the Miles and Huberman model of interactive analysis techniques, namely data reduction, data presentation, as well as drawing conclusions and verification. The validity of the data was tested by triangulating sources and techniques, as well as member checking. The research results show that the implementation of HR management at Tahfizh Cahaya Qur'an Islamic Elementary School Depok is carried out systematically, starting from recruiting teaching staff who have Islamic and academic competencies, continuous training, regular performance evaluations, to giving awards to increase motivation. This strategy has a positive impact on improving the quality of education, as can be seen from students' academic achievement, discipline, and increased memorization of the Al-Qur'an. Thus, effective HR management has proven to be an important factor in supporting the quality of education in tahfizh-based Islamic schools.

Key words: Human Resource Management, Quality of Education, Islamic Elementary School, Tahfizh, Case Study

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Tahfizh Cahaya Qur'an Depok. Fokus penelitian ini mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen SDM serta dampaknya terhadap mutu pendidikan, khususnya dalam konteks sekolah Islam berbasis tahfizh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf; observasi langsung terhadap aktivitas sekolah; serta studi dokumentasi. Data dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif model Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber dan teknik, serta member check. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen SDM di SD Islam Tahfizh Cahaya Qur'an Depok dilakukan secara sistematis, mulai dari perekrutan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi keislaman dan akademik, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja secara berkala, hingga pemberian penghargaan untuk meningkatkan motivasi. Strategi ini berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan, terlihat dari prestasi akademik siswa,

kedisiplinan, serta peningkatan hafalan Al-Qur'an. Dengan demikian, manajemen SDM yang efektif terbukti menjadi faktor penting dalam menunjang mutu pendidikan di sekolah Islam berbasis tahfizh.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, mutu pendidikan, sekolah dasar Islam, tahfizh, studi kasus

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu hal yang dapat mempertahankan keutuhan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia dan memberi kesempatan bagi setiap warga negara untuk berpartisipasi dalam pembangunan serta mendorong setiap warga negara untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal. Sehingga konstitusi mengamanatkan dalam pasal 31 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia yang menyatakan bahwa setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya, ayat (4) mengamanatkan negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia berpedoman pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang memuat pengembangan lima pilar pendidikan, yaitu Pertama, peningkatan ketersediaan layanan pendidikan. Kedua, meningkatkan keterjangkauan layanan pendidikan. Ketiga, meningkatkan kualitas dan relevansi layanan pendidikan. Keempat, meningkatkan pemerataan dalam memperoleh layanan pendidikan. Kelima, meningkatkan kepastian atau keamanan dalam memperoleh layanan pendidikan. Pada Pasal 3 Undang-Undang Sisdiknas tersebut merumuskan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang harus digunakan dalam mengembangkan upaya pendidikan di Indonesia, yang menyebutkan: "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".

Standar manajemen pada satuan pendidikan di Indonesia telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang memuat delapan standar nasional yaitu meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar manajemen, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Namun implementasi kedua produk hukum tersebut dinilai belum maksimal, karena berdasarkan angka indeks pembangunan manusia (IPM) dari United Nations Development Programme (UNDP) 2016, menyatakan bahwa Indonesia hanya meraih

0,689 dan berada di peringkat ke-113 dari 188 negara. Begitu pula UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016, menempatkan pendidikan di Indonesia berada peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang.

Serta temuan dari Program For International Student Assessment (PISA), program yang memeringkat kualitas sistem pendidikan di 72 negara, dilaporkan pada tahun 2013 Indonesia menduduki peringkat 71 dan tahun 2015 Indonesia berada di peringkat 62. Serta pada temuan terbaru pada tahun 2019 Indonesia berada di peringkat 72 dari 77 negara. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nadiem Makarim mengatakan, beberapa permasalahan SDM di dunia pendidikan seperti lambat dan tidak disiplinnya kerja dapat diatasi dengan mengubah SDM dengan pendidikan dan mengembangkan teknologi.

Indonesia memiliki 8 Standar Nasional Pendidikan yang menjadi acuan dalam menghadapi masalah pendidikan secara nasional. Mendikbud menyebutkan dari kedelapan poin itu yang paling penting adalah guru. "Kalau ada guru yang profesional dan bekerja menurut panggilan hati nurani, maka 7 standar yang lain akan dengan sendirinya terpenuhi. Jadi apa pun dari 8 standar itu tergantung pada guru, bahkan kurikulum yang sesungguhnya adalah guru. Totalitas kehadiran guru, baik dari penampilan fisik, gestur, ucapan, semuanya itu adalah bagian dari kurikulum." (Kemendikbud, 2019)

Berdasarkan pernyataan Mendikbud tersebut mutlak bahwa SDM dalam dunia pendidikan yang dimaksud yaitu Tenaga Pendidik yang dibantu oleh Tenaga Kependidikan. Guru adalah tenaga pendidik profesional yang harus dikelola secara profesional. Maka, lembaga pendidikan dalam mengelola SDM dibutuhkan manajemen yang bisa menyelesaikan tantangan baik lingkup internal lembaga maupun eksternal lembaga (nasional maupun internasional).

Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan persoalan yang amat penting untuk ditelusuri, karena berhasil atau tidaknya lembaga pendidikan banyak dipengaruhi faktor manajemen lembaga pendidikan. Dalam konteks ini dijelaskan bahwa sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak dan perlu dikembangkan dengan baik. Dijelaskan bahwa: Ada peningkatan kesadaran terhadap pentingnya manajemen yang baik bagi pelaksanaan berbagai kegiatan untuk mencapai kualitas lembaga pendidikan atau sekolah yang efektif. Manajemen yang baik merupakan hal yang esensial bagi semua sumber daya yang ada untuk dapat difungsikan dan memberikan pengaruh secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Dengan kata lain pentingnya manajemen efektif sangat signifikan bagi keberhasilan murid dan pelajar dalam semua jenis dan jenjang lembaga pendidikan.

Saat ini sangat disadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah organisasi yang paling penting, karena dengan menyebabkan sumber daya yang lain

dalam organisasi dapat berfungsi/ dijalankan. Di samping itu, sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas organisasi. Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasinya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Dasar-dasar pengelolaan manusia juga dapat ditiru, namun organisasi yang paling efektif mencari cara- cara unik untuk menarik, menahan, dan memotivasi para karyawan sumber daya manusia.

Berdasarkan observasi penulis sementara di Sekolah Islam Tahfizh Cahaya Qur'an Depok, menunjukkan adanya manajemen sumber daya manusia dalam merencanakan, merekrut dan mengevaluasi seluruh perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam hal ini masih perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa kriteria mutu pendidikan yang belum maksimal seperti pada pemanfaatan sumber daya yang ada dalam sekolah, pengadaan fasilitas dan pelayanan yang dapat menyebabkan kepuasan berkurang. Di sini perlu adanya partisipasi dan kemampuan kepala sekolah dan seluruh stakeholder dalam merencanakan pendidikan dan merumuskan manajemen sumber daya manusia yang akan dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dikelolanya.

METODE

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kualitatif** dengan jenis **studi kasus**. Pendekatan ini digunakan untuk memahami secara mendalam implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Islam Tahfizh Cahaya Qur'an Depok. Studi kasus dipilih karena fokus penelitian ini adalah pada fenomena tertentu yang terjadi dalam konteks sekolah tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf; observasi langsung terhadap aktivitas sekolah; serta studi dokumentasi. Data dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif model Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber dan teknik, serta member check.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di SD Islam Tahfizh Cahaya Qur'an Depok dilaksanakan secara strategis dan terencana. Sekolah ini memposisikan SDM, terutama guru dan tenaga kependidikan, sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. Perencanaan kebutuhan SDM dimulai dengan analisis kebutuhan guru tahunan berdasarkan jumlah rombongan belajar, mata pelajaran, dan program tahfizh. Dalam hal ini, kepala sekolah bersama tim

manajemen menyusun formasi tenaga pendidik dengan memperhatikan aspek kualifikasi akademik dan kompetensi keislaman. Proses perencanaan ini menjadi pondasi utama dalam mewujudkan kualitas pendidikan yang sejalan dengan visi Qur'ani yang diusung sekolah.

Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SDIT Cahaya Qur'an dilakukan secara ketat. Calon guru tidak hanya diuji secara administratif dan akademik, tetapi juga melalui praktik mengajar (*micro teaching*), tes tahsin-tahfizh, dan wawancara kepribadian. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru yang diterima benar-benar memiliki kemampuan mendidik sekaligus menjadi teladan akhlak Islami. Pendekatan seleksi yang menyeluruh ini mencerminkan penerapan prinsip-prinsip rekrutmen efektif dalam manajemen SDM, yaitu menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat.

Implementasi pelatihan dan pengembangan SDM di sekolah ini menjadi salah satu kekuatan utama. Guru secara rutin mengikuti pelatihan baik internal maupun eksternal, yang mencakup penguatan kompetensi pedagogik, strategi tahfizh Al-Qur'an, penggunaan teknologi pendidikan, hingga pengembangan karakter Islami siswa. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kapasitas guru secara profesional, tetapi juga memperkuat komitmen spiritual mereka dalam mendidik generasi Qur'ani. Kegiatan ini selaras dengan teori pengembangan SDM menurut Mondy yang menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dalam meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan.

Dalam pelaksanaan tugasnya, guru diberikan peran strategis yang sesuai dengan kompetensi masing-masing. Misalnya, guru dengan latar belakang pendidikan agama ditugaskan sebagai pembimbing tahfizh, sementara guru umum fokus pada kurikulum nasional yang telah diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam. Penempatan yang tepat ini membuat kinerja guru menjadi lebih optimal dan terukur. Di sisi lain, sistem pembinaan dilakukan melalui mentoring antar-guru yang bertujuan untuk saling belajar dan berbagi pengalaman dalam mengelola pembelajaran secara efektif.

Evaluasi kinerja guru di SDIT Cahaya Qur'an Depok dilakukan secara terstruktur dan berkesinambungan. Kepala sekolah bersama tim pengembangan mutu melakukan supervisi kelas minimal dua kali dalam satu semester. Penilaian ini mencakup aspek kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru. Evaluasi tidak hanya menjadi alat kontrol, tetapi juga sarana refleksi dan perbaikan berkelanjutan. Guru yang mengalami kesulitan diberikan pendampingan khusus agar mampu meningkatkan kinerjanya. Evaluasi ini membentuk budaya kerja yang sehat dan mendukung pencapaian mutu pendidikan.

Strategi motivasi SDM juga dijalankan secara optimal. Sekolah memberikan apresiasi terhadap guru berprestasi melalui penghargaan simbolik dan insentif

tambahan. Guru yang berhasil mencapai target hafalan siswa, menghasilkan inovasi pembelajaran, atau menunjukkan dedikasi tinggi, diberikan penghargaan dalam forum resmi sekolah. Ini menjadi bentuk pengakuan atas kerja keras mereka sekaligus menjadi motivasi bagi guru lain. Strategi ini terbukti meningkatkan semangat kerja dan loyalitas guru terhadap lembaga.

Dalam konteks tahfizh Al-Qur'an, manajemen SDM diterapkan secara lebih spesifik. Guru tahfizh tidak hanya bertugas mengajar hafalan, tetapi juga berperan dalam pembinaan karakter dan spiritualitas siswa. Mereka dituntut untuk menjadi figur yang bisa diteladani dalam hal kedisiplinan, kesabaran, dan keikhlasan. Oleh karena itu, pelatihan guru tahfizh difokuskan pada metode menghafal efektif, pendekatan psikologis kepada siswa, dan motivasi Qur'ani. Hasilnya, capaian hafalan siswa meningkat secara signifikan dari tahun ke tahun.

Lingkungan kerja yang kolaboratif dan kondusif menjadi salah satu hasil dari implementasi manajemen SDM yang baik. Kepala sekolah mendorong terciptanya budaya kerja yang terbuka, komunikatif, dan saling mendukung antarstaf. Forum rutin seperti rapat guru mingguan, diskusi strategi pembelajaran, dan evaluasi program menjadi ajang untuk memperkuat sinergi tim. Keterlibatan seluruh komponen sekolah dalam pengambilan keputusan juga menciptakan rasa memiliki yang tinggi terhadap visi dan misi lembaga.

Hubungan antara manajemen SDM dan mutu pendidikan terlihat jelas dari peningkatan prestasi siswa. Tidak hanya dalam aspek akademik, tetapi juga dalam penguasaan hafalan, keterampilan sosial, dan akhlak. Siswa lebih disiplin, percaya diri, dan menunjukkan ketertarikan tinggi terhadap pelajaran agama maupun umum. Ini menunjukkan bahwa kualitas guru yang baik berdampak langsung pada kualitas hasil belajar siswa. Mutu pendidikan yang dimaksud dalam konteks ini adalah mutu holistik yang mencakup kognitif, afektif, dan spiritual.

Pembahasan ini menunjukkan bahwa SDIT Cahaya Qur'an Depok berhasil mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen SDM dengan nilai-nilai Islam. Sekolah tidak hanya mengelola SDM dari aspek administratif, tetapi juga dari aspek ruhiyah dan moral. Pendekatan ini sejalan dengan paradigma pendidikan Islam yang menempatkan guru sebagai *murabbi* (pembina), *mu'allim* (pengajar), dan *qudwah* (teladan). Sehingga, pengelolaan SDM menjadi bagian integral dari penguatan budaya sekolah Islami.

Dari hasil observasi, tampak bahwa keberhasilan manajemen SDM juga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dan inspiratif. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi guru untuk terus berkembang dan berinovasi. Kepemimpinan seperti ini sangat penting dalam manajemen SDM karena dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan kinerja secara kolektif.

Dari segi dokumentasi, sistem administrasi SDM dikelola dengan rapi dan transparan. Data kehadiran, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier guru terdokumentasi dengan baik dan menjadi dasar dalam mengambil keputusan strategis. Sistem ini memperkuat akuntabilitas manajemen dan menjadi bukti bahwa sekolah menerapkan prinsip manajemen modern dalam pengelolaan SDM-nya.

Meskipun secara umum implementasi manajemen SDM di sekolah ini sudah berjalan baik, namun masih terdapat beberapa tantangan. Misalnya, kebutuhan pelatihan guru yang lebih intensif dalam menghadapi tantangan pembelajaran digital, serta keterbatasan anggaran untuk pengembangan SDM lebih lanjut. Namun, pihak sekolah berupaya mengatasinya melalui kerja sama dengan pihak luar, seperti lembaga pelatihan, universitas, dan komunitas guru.

Keberhasilan SDIT Cahaya Qur'an Depok dalam menerapkan manajemen SDM yang efektif membuktikan bahwa kualitas pendidikan dapat ditingkatkan secara signifikan melalui pengelolaan tenaga pendidik yang profesional, kompeten, dan memiliki integritas. Ini menunjukkan bahwa manajemen SDM bukan sekadar pengelolaan administratif, tetapi merupakan strategi utama dalam pengembangan lembaga pendidikan berbasis nilai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menguatkan pandangan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia yang terencana, sistematis, dan berbasis nilai-nilai keislaman mampu meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh. SDIT Cahaya Qur'an Depok menjadi contoh nyata bagaimana sekolah Islam dapat mengelola SDM secara profesional tanpa menghilangkan ruh spiritualitas dan misi dakwah. Dengan demikian, pendekatan ini dapat dijadikan model dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam lainnya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen SDM di SD Islam Tahfizh Cahaya Qur'an Depok dilakukan secara sistematis, mulai dari perekrutan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi keislaman dan akademik, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja secara berkala, hingga pemberian penghargaan untuk meningkatkan motivasi. Strategi ini berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan, terlihat dari prestasi akademik siswa, kedisiplinan, serta peningkatan hafalan Al-Qur'an. Dengan demikian, manajemen SDM yang efektif terbukti menjadi faktor penting dalam menunjang mutu pendidikan di sekolah Islam berbasis tahfizh.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI. (2003). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Hamalik, Oemar. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2015). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sagala, Syaiful. (2010). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sallis, Edward. (2006). *Total Quality Management in Education*. London: RoutledgeFalmer.
- Sudrajat, Asep. (2017). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutisna. (2001). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003.