E-ISSN: 3025-0994
Halaman 1715-1723
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Program Tahfizh di Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan

Riski Wasi'ah Daulay[1], Hotni Sari Harahap[2], Nurhalimah Harahap[3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen Pendidikan Islam,Fakultas Agama Islam, Universitas Alwashliyah Medan, Indonesia
e-mail: Wasiahdaulay@gmail.com, hotnisari46@gmail.com, nurhalimahharahap11@gmail.com

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan program tahfizh Al-Qur'an, terutama dalam pengelolaan tenaga pendidik yang bertugas membimbing dan mendampingi santri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam program tahfizh di Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan berdasarkan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, sedangkan data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah santri, ketersediaan tenaga pendidik, dan kualifikasi yang dibutuhkan. Pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas dan penempatan tenaga pendidik berdasarkan kemampuan, keahlian, ketersediaan waktu, serta kebutuhan program. Pelaksanaan program tahfizh disesuaikan dengan karakteristik program Intensif, Reguler, Children, dan Private melalui pengaturan jadwal, target hafalan, pendampingan, setoran hafalan, dan murojaah. Pengawasan dilakukan melalui laporan kegiatan, dokumentasi, komunikasi antara musyrifah dan pihak yayasan, kunjungan langsung, serta evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan perkembangan santri. Kendala utama meliputi benturan jadwal tenaga pendidik dengan kegiatan lain dan kebutuhan penyesuaian ketika terjadi pergantian musyrifah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia telah diterapkan, tetapi pembinaan tenaga pendidik, pengelolaan pergantian tenaga pendidik, dan evaluasi berkelanjutan masih perlu diperkuat.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Tahfizh, Tenaga Pendidik.

Abstract

Human resource management plays an important role in supporting the success of tahfizh programs, particularly in managing educators who guide and assist students in memorizing

the Qur'an. This study aims to analyze human resource management in the tahfizh program at Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan, focusing on planning, organizing, implementation, and supervision. This research employed a qualitative approach with a descriptive research design. Informants were selected using purposive sampling, while data were collected through interviews, observations, and documentation. The data were analyzed using the interactive model of Miles and Huberman, which consists of data reduction, data display, and conclusion drawing and verification. The findings indicate that human resource planning considers the number and condition of students, educator availability, and required qualifications. Organizing is conducted through task distribution and educator placement based on abilities, expertise, time availability, and program needs. Program implementation is adjusted to the characteristics of the Intensive, Regular, Children, and Private classes through scheduling, memorization targets, mentoring, memorization recitation, and murajaah. Supervision is carried out through activity documentation, reports, communication between musyrifah and the foundation, visits, and evaluations of educator performance and student development. The identified challenges include conflicts between educators' schedules and other activities, as well as adjustment processes when a musyrifah is replaced. These challenges are addressed through coordination, task redistribution, guidance, and evaluation. The study concludes that human resource management has been implemented through planning, organizing, implementation, and supervision, although further improvements are needed in educator development, educator replacement management, and continuous evaluation.

Keywords: Human Resource Management, Tahfizh Program, Educators.

LATAR BELAKANG.

Pendidikan Islam memiliki peran penting dalam membentuk karakter, moral, dan spiritual peserta didik. Salah satu bentuk pendidikan Islam yang berkembang di masyarakat adalah rumah tahfizh, yaitu lembaga yang memberikan pembinaan dalam membaca, memperbaiki bacaan, dan menghafal Al-Qur'an. Keberhasilan program tahfizh tidak hanya ditentukan oleh metode pembelajaran dan motivasi santri, tetapi juga oleh kualitas tenaga pendidik serta pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung pelaksanaan program.

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam keberlangsungan organisasi pendidikan. Pengelolaan tenaga pendidik yang terencana membantu lembaga menyesuaikan kebutuhan tenaga pengajar dengan tujuan dan kegiatan pembelajaran. Hasan (2022) menjelaskan pentingnya sistem rekrutmen dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pendidikan. Sejalan dengan itu, Afor et al. (2022) membahas efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, pengelolaan tenaga pendidik perlu dilakukan secara sistematis agar tugas, kompetensi, dan tanggung jawab mereka sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Dalam lembaga pendidikan Islam, manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan nilai amanah, tanggung jawab, keadilan, dan kerja sama. Harahap, Harahap, dan Rukhaiyah (2024) membahas prinsip-prinsip manajemen dari perspektif Islam, yang

menempatkan nilai keislaman sebagai pertimbangan dalam pelaksanaan pengelolaan organisasi. Nilai-nilai tersebut relevan dalam pengelolaan tenaga pendidik di rumah tahfizh karena pekerjaan mereka tidak hanya berhubungan dengan pencapaian target hafalan, tetapi juga dengan pembinaan sikap dan kedisiplinan santri.

Anas dan Firdaus (2024) membahas strategi pengelolaan hafalan Al-Qur'an dalam meningkatkan daya saing santri di Rumah Tahfizh Al-Furqon, Riau. Penelitian mengenai pengelolaan program tahfizh tersebut memperlihatkan pentingnya strategi pengelolaan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Sementara itu, Fatoni dan Subando (2024) membahas evaluasi pembelajaran tahfizhul Qur'an sebagai program unggulan. Kajian-kajian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program tahfizh membutuhkan pengelolaan yang memperhatikan proses pembelajaran dan sumber daya yang mendukungnya.

Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan merupakan salah satu lembaga pembinaan Al-Qur'an di Kota Medan yang berada di bawah Yayasan Al-Bayyinah Sumatera Utara. Kegiatan yang diselenggarakan meliputi hafalan Al-Qur'an, tahsin, tilawah, kajian keagamaan, dan kegiatan pembinaan lainnya. Pelaksanaan program tersebut membutuhkan tenaga pendidik yang mampu membimbing santri sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik program yang diikuti.

Salah satu karakteristik Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan adalah sebagian besar santrinya merupakan mahasiswa. Kondisi tersebut menyebabkan jadwal pembelajaran perlu menyesuaikan dengan kegiatan perkuliahan dan aktivitas santri lainnya. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga pendidik perlu memperhatikan ketersediaan waktu, pembagian tugas, serta kesinambungan pendampingan agar kegiatan tahfizh tetap berjalan secara terarah.

Manajemen sumber daya manusia dapat dikaji melalui fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling). Fungsi-fungsi tersebut membantu lembaga menentukan kebutuhan tenaga pendidik, membagi tugas dan tanggung jawab, mengarahkan pelaksanaan program, serta mengevaluasi kinerja tenaga pendidik. Kusuma dan Nasrulloh (2022) membahas perencanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah, sedangkan Zulkarnain (2023) menekankan pentingnya manajemen guru dalam konteks pendidikan Islam.

Meskipun penelitian terdahulu telah membahas manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan program tahfizh, penelitian mengenai pengelolaan tenaga pendidik di Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan tetap penting dilakukan. Karakteristik santri yang sebagian besar merupakan mahasiswa menghadirkan kebutuhan pengelolaan jadwal dan pendampingan yang perlu disesuaikan. Oleh sebab itu, penelitian ini berfokus pada penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam program tahfizh di lembaga tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia dalam program tahfizh di Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai praktik pengelolaan tenaga pendidik serta menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan program tahfizh.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman dan penggambaran praktik manajemen sumber daya manusia dalam program tahfizh berdasarkan kondisi yang ditemukan di lapangan. Penelitian dilaksanakan di Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan.

Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan relevansi pengetahuan dan keterlibatan mereka dalam pengelolaan program tahfizh. Informasi penelitian berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik, pembagian tugas, pelaksanaan pembelajaran, serta pengawasan terhadap kegiatan program.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik. Pertama, wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, pembagian tugas, pelaksanaan program, dan pengawasan. Kedua, observasi dilakukan untuk memahami pelaksanaan kegiatan dan proses pendampingan santri. Ketiga, dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi yang diperoleh melalui wawancara dan observasi.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (1984), yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap reduksi, informasi yang terkumpul dipilih dan dikelompokkan berdasarkan fokus penelitian. Data selanjutnya disajikan sesuai dengan empat fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Kesimpulan ditarik dengan menelaah keterkaitan antartemuan dan memeriksa kesesuaiannya dengan data yang tersedia.

Untuk menjaga keterpercayaan temuan, informasi dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dipertimbangkan secara bersama-sama. Proses tersebut membantu memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai praktik manajemen sumber daya manusia di Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah dan kondisi santri, ketersediaan tenaga pendidik, serta kualifikasi yang dibutuhkan. Perencanaan tersebut diperlukan agar kebutuhan pembimbing dapat disesuaikan dengan jumlah santri dan karakteristik program tahfizh yang diselenggarakan.

Kualifikasi tenaga pendidik menjadi salah satu pertimbangan dalam perencanaan. Untuk posisi musyrifah, kemampuan hafalan Al-Qur’an dan penguasaan tajwid menjadi aspek penting, sedangkan guru takhassus membutuhkan kompetensi sesuai bidang yang diajarkan. Pertimbangan tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan tenaga pendidik tidak hanya berkaitan dengan jumlah personel, tetapi juga kesesuaian kompetensi dengan tugas yang akan dilaksanakan.

Temuan ini sejalan dengan Hasan (2022), yang membahas sistem rekrutmen dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pendidikan, serta Kusuma dan Nasrulloh (2022), yang menekankan pentingnya perencanaan sumber daya manusia di lembaga

pendidikan. Perencanaan yang memperhatikan kebutuhan dan kompetensi dapat membantu lembaga mengurangi ketidaksesuaian penempatan tenaga pendidik.

Namun, perencanaan juga perlu memperhatikan ketersediaan waktu tenaga pendidik. Karena kegiatan tahfizh melibatkan santri yang sebagian besar merupakan mahasiswa, penjadwalan perlu disesuaikan dengan aktivitas santri dan pengajar. Oleh karena itu, perencanaan kebutuhan tenaga pendidik perlu dievaluasi secara berkala agar tetap sesuai dengan perkembangan jumlah santri dan kebutuhan program.

Pengorganisasian Sumber Daya Manusia

Pengorganisasian sumber daya manusia dilaksanakan melalui pembagian tugas dan penempatan tenaga pendidik berdasarkan kemampuan, keahlian, ketersediaan waktu, serta kebutuhan program. Tenaga pendidik memiliki tanggung jawab membimbing hafalan, menyimak setoran, dan mendampingi santri dalam kegiatan murajaah. Pembagian tugas tersebut membantu memperjelas tanggung jawab setiap tenaga pendidik dalam pelaksanaan program.

Penempatan tenaga pendidik berdasarkan kemampuan dan keahlian diperlukan agar proses pendampingan dapat berlangsung sesuai kebutuhan santri. Pengorganisasian yang baik juga membantu lembaga menyesuaikan pembagian tugas dengan karakteristik kelas Intensif, Reguler, Children, dan Private.

Bahri (2022) menekankan pentingnya sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas manajemen lembaga pendidikan Islam. Dalam konteks penelitian ini, pengorganisasian tenaga pendidik merupakan bagian dari upaya mengoptimalkan kontribusi setiap pengajar terhadap tujuan program. Pembagian tugas yang jelas dapat membantu kegiatan pembelajaran berjalan lebih terarah dan mengurangi ketidakjelasan tanggung jawab.

Meskipun demikian, perubahan ketersediaan waktu dan pergantian musyrifah dapat memengaruhi kelancaran pembagian tugas. Oleh sebab itu, pengorganisasian perlu didukung komunikasi yang baik dan penyesuaian penempatan ketika terjadi perubahan kebutuhan. Evaluasi pembagian tugas secara berkala juga diperlukan agar beban kerja tenaga pendidik tetap proporsional.

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Program Tahfizh

Pelaksanaan program tahfizh dilakukan dengan menyesuaikan kegiatan pembelajaran terhadap karakteristik program Intensif, Reguler, Children, dan Private. Kegiatan yang dilaksanakan meliputi pengaturan jadwal, penetapan target hafalan, pendampingan, setoran hafalan, dan murajaah. Tenaga pendidik berperan langsung dalam membimbing santri sesuai dengan program yang diikuti.

Pengelolaan kegiatan perlu mempertimbangkan perbedaan kebutuhan dan jadwal santri. Bagi santri yang memiliki aktivitas perkuliahan, fleksibilitas jadwal menjadi salah satu aspek penting. Penyesuaian tersebut perlu tetap mempertahankan keteraturan setoran dan murajaah agar proses menghafal Al-Qur'an berlangsung secara berkelanjutan.

Anas dan Firdaus (2024) membahas strategi manajemen hafalan Al-Qur'an sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas program tahfizh. Sementara itu, Fatoni dan Subando (2024) menyoroti pentingnya evaluasi pembelajaran tahfizhul Qur'an. Kedua kajian

tersebut relevan untuk menjelaskan bahwa pelaksanaan program membutuhkan pengaturan kegiatan dan evaluasi yang memperhatikan proses serta perkembangan peserta didik.

Dalam penelitian ini, pelaksanaan program juga menunjukkan pentingnya koordinasi antara pengelola dan tenaga pendidik. Ketika terjadi benturan jadwal dengan aktivitas lain, penyesuaian diperlukan agar tugas pembimbingan tetap dapat dijalankan. Dengan demikian, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan kegiatan pembelajaran, tetapi juga dengan kemampuan lembaga mengelola tenaga pendidik agar program tetap berlangsung sesuai tujuan.

Pengawasan Sumber Daya Manusia

Pengawasan sumber daya manusia di Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan dilakukan melalui dokumentasi kegiatan, laporan, komunikasi antara musyrifah dan pihak yayasan, kunjungan, serta evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan perkembangan santri. Pengawasan tersebut membantu pihak pengelola memperoleh informasi mengenai pelaksanaan program dan tanggung jawab tenaga pendidik.

Pemantauan perkembangan santri menjadi salah satu pertimbangan dalam menilai pelaksanaan tugas pembimbing. Informasi mengenai kegiatan, setoran, dan perkembangan hafalan dapat membantu pengelola memahami apakah pendampingan telah berjalan sesuai kebutuhan. Komunikasi antara musyrifah dan pihak yayasan juga penting untuk menyampaikan kendala dan menentukan penyesuaian yang diperlukan.

Ramadhan dan Rachmadsyah (2023) membahas pengelolaan sumber daya manusia dan perencanaan sumber daya manusia dalam kemajuan organisasi. Dalam konteks Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan, pengawasan merupakan bagian dari upaya menjaga pelaksanaan tugas tetap sejalan dengan tujuan lembaga. Pengawasan juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan pembinaan dan perbaikan kinerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengawasan perlu terus diperkuat melalui evaluasi yang teratur dan umpan balik yang jelas. Pengawasan tidak hanya berfungsi untuk mengetahui pelaksanaan tugas, tetapi juga untuk membantu tenaga pendidik memperbaiki kendala yang dihadapi. Dengan demikian, evaluasi berkelanjutan dapat mendukung kualitas pembimbingan dan keberlangsungan program tahfizh.

Kendala dan Upaya Mengatasi Permasalahan Manajemen SDM

Penelitian menemukan dua kendala utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, yaitu benturan waktu tenaga pendidik dengan kegiatan lain dan proses penyesuaian ketika terjadi pergantian musyrifah. Benturan jadwal dapat memengaruhi pengaturan kegiatan, sedangkan pergantian pembimbing membutuhkan koordinasi agar proses pendampingan santri tetap berjalan.

Upaya yang dilakukan meliputi koordinasi, penyesuaian pembagian tugas, pemberian arahan, dan evaluasi. Langkah tersebut diperlukan agar perubahan yang terjadi tidak mengganggu pelaksanaan program secara berkelanjutan. Ketika pembagian tugas perlu diubah, pengelola perlu mempertimbangkan kompetensi dan ketersediaan waktu tenaga pendidik serta kebutuhan santri.

Khumaini et al. (2023) membahas strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia di madrasah dalam menghadapi perubahan kebutuhan pendidikan. Relevansinya dengan penelitian ini terletak pada pentingnya pengembangan dan penyesuaian

pengelolaan SDM secara berkelanjutan. Penguatan orientasi bagi tenaga pendidik baru, pembagian tugas yang jelas, dan komunikasi rutin dapat menjadi bagian dari upaya memperbaiki kesinambungan program.

Selain itu, Hasanah et al. (2025) membahas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru Al-Qur'an. Kajian tersebut memperkuat pentingnya pembinaan tenaga pendidik sebagai bagian dari pengembangan mutu. Dalam konteks penelitian ini, pengelola dapat memperkuat pembinaan melalui arahan yang teratur, evaluasi tugas, dan kesempatan bagi tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetensinya.

Implikasi Temuan terhadap Pengelolaan Program Tahfizh

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan telah diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan. Keempat fungsi tersebut saling berkaitan: perencanaan menentukan kebutuhan tenaga pendidik, pengorganisasian mengatur tugas dan tanggung jawab, pelaksanaan mengarahkan kegiatan program, sedangkan pengawasan membantu menilai pelaksanaan dan menentukan perbaikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan program tahfizh memerlukan kesesuaian antara kebutuhan tenaga pendidik, kompetensi, jadwal, dan pembagian tugas. Pengelolaan juga perlu mempertimbangkan karakteristik santri yang sebagian besar merupakan mahasiswa. Oleh sebab itu, fleksibilitas jadwal perlu diimbangi dengan koordinasi dan evaluasi agar pembimbingan hafalan tetap berjalan secara teratur.

Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya penguatan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, pengembangan kriteria kompetensi yang jelas, pembagian tugas yang proporsional, serta sistem pengawasan yang teratur. Pengelola juga perlu menyiapkan mekanisme orientasi dan serah terima tugas ketika terjadi pergantian musyrifah. Langkah tersebut dapat membantu menjaga kesinambungan pendampingan santri dan mengurangi kendala operasional.

Penelitian ini berfokus pada satu lembaga sehingga temuannya menggambarkan kondisi Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan dan tidak secara otomatis mewakili seluruh rumah tahfizh. Penelitian selanjutnya dapat membandingkan beberapa lembaga atau mengkaji hubungan antara manajemen sumber daya manusia, kinerja tenaga pendidik, dan perkembangan hafalan santri untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia dalam program tahfizh di Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan dilaksanakan melalui empat fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah dan kondisi santri, ketersediaan tenaga pendidik, serta kualifikasi yang dibutuhkan. Pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas dan penempatan tenaga pendidik berdasarkan kemampuan, keahlian, ketersediaan waktu, dan kebutuhan program. Pelaksanaan program tahfizh disesuaikan dengan karakteristik kelas Intensif, Reguler, Children, dan Private melalui pengaturan jadwal, penetapan target hafalan, pendampingan, setoran hafalan, dan murajaah. Sementara itu, pengawasan dilakukan melalui dokumentasi kegiatan, laporan, komunikasi antara musyrifah dan pihak yayasan,

kunjungan, serta evaluasi pelaksanaan tugas dan perkembangan santri. Kendala utama yang ditemukan adalah benturan jadwal tenaga pendidik dengan kegiatan lain serta kebutuhan penyesuaian ketika terjadi pergantian musyrifah. Kendala tersebut ditangani melalui koordinasi, penyesuaian pembagian tugas, pemberian arahan, dan evaluasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia masih perlu diperkuat melalui perencanaan jangka panjang, pembinaan tenaga pendidik, mekanisme pergantian tenaga pendidik yang lebih terarah, serta evaluasi berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak Rumah Tahfizh Al-Bayyinah Medan dan Yayasan Al-Bayyinah Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan dan membantu proses pengumpulan data penelitian. Terima kasih juga disampaikan kepada para pembimbing serta pihak-pihak yang telah memberikan arahan dan dukungan dalam penyelesaian penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Afor, S., Arkiang, F., Ola, M. I., & Yanti, S. I. (2022). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Urwatul Wutsqo: *Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 11(2), 164–175. Https://Doi.Org/10.54437/Urwatulwutsqo.V11i2.589

Amri, N., Kusnadi, & Walian, A. (2023). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Tahfidz Dan Dakwah Laa Roiba Serta Perannya Dalam Mewujudkan Santri Yang Unggul. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin,* 2(6), 2125–2138. Https://Doi.Org/10.56799/Jim.V2i6.1582

Anas, M., & Firdaus, A. (2024). The Management Strategies Of Qur'an Memorization In Enhancing The Competitiveness Of Students At Rumah Tahfizh Al-Furqon, Riau. *Asatiza: Jurnal Pendidikan,* 5(3), 319–330. Https://Doi.Org/10.46963/Asatiza.V5i3.2202

Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia Di Era Pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam,* 3(1), 43–56. Https://Doi.Org/10.31538/Munaddhomah.V3i1.158

Fatoni, M. H., & Subando, J. (2024). Evaluation Of Tahfizhul Qur'an Learning In Madrasah Ibtidaiyah's As A Premier Program. *Journal Of Elementary Educational Research,* 4(2), 95–114. Https://Doi.Org/10.30984/Jeer.V4i2.1139

Hartati, L., Nurhayati, & Hidayat, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Pada Lembaga Pendidikan. *Journal Of Education Research,* 5(2), 1980–1987. Https://Doi.Org/10.37985/Jer.V5i2.1080

Hasan, H. (2022). Sistem Rekrutmen Dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Promis*, 3(2), 143–162. Https://Doi.Org/10.58410/Promis.V3i2.557

Khumaini, F., Yulia, N. M., & Efendi, M. Y. (2023). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 Di Madrasah. Al-Fahim: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam,* 5(2), 121–138. Https://Doi.Org/10.54396/Alfahim.V5i2.874

Kusuma, D. P. P., & Nasrulloh, A. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 142–157. Https://Doi.Org/10.54396/Alfahim.V4i2.286

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook Of New Methods*. SAGE Publications.

Ramadhan, J., & Rachmadsyah, R. A. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3(1), 11–18. Https://Doi.Org/10.55606/Jupumi.V3i1.2472

Solehan. (2022). Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 607–613. Https://Doi.Org/10.54371/Jiip.V5i2.464

Suryani, I., Rindaningsih, & Hidayatulloh. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Perisai: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. Https://Doi.Org/10.32672/Perisai.V2i3.154

Taufiq, A., & Abdullah. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Global Education Journal,* 1(3), 425–440. Https://Doi.Org/10.59525/Gej.V1i3.272

Tiara, Z. D., Supriyadi, D., & Martini, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *J-MAS: Jurnal Manajemen Dan Sains,* 8(1), 450. Https://Doi.Org/10.33087/Jmas.V8i1.776

Yunita, A., & Supendi, P. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Guru) Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Tahfidz Qur'an Di SDIT Al-Fitrah. *Journal Of Education Research,*2(4), 40–47. Https://Doi.Org/10.59966/Bisma.V2i4.1401

Zulkarnain, L. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Intelektium*, 3(2), 409–421. Https://Doi.Org/10.37010/Int.V3i2.1114