Model Perencanaan SDM Untuk Peningkatan Program Tahsin Al Qur'an Di SMPIT Al Itqon

Mohammad Fahmi Sepudin¹, Dela Silmi Karmila², Hasyim Asy'ari³, Armai Arief

E-mail: saiyfuiddin.pamoy@gmail.com¹, delasilmi21@gmail.com²,

hasyim.asyari@uinjkt.ac.id³, armai.arief@uinjkt.ac.id⁴

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

ABSTRAK

Kata Kunci:	<i>Perencanaan SDM, tahsin Al-Qur'an, pendidikan Islam terpadu, strategi manajemen, SMPIT Al Itqon</i>	<i>Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan model perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam program tahsin Al-Qur'an di SMPIT Al Itqon sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan Al-Qur'an di lembaga Islam terpadu. Program tahsin menjadi instrumen utama dalam membentuk generasi Qurani melalui pembelajaran baca tulis Al-Qur'an yang baik dan benar sesuai kaidah tajwid. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMPIT Al Itqon menerapkan kombinasi tiga model perencanaan SDM: strategis, taktis-operasional, dan berbasis permintaan-penawaran. Namun, pendekatan strategis lebih dominan, ditunjukkan melalui penetapan tujuan jangka panjang, seleksi ketat guru tahsin, pembentukan forum Majelis Mu'allimil Qur'an (MMK), serta pelatihan dan evaluasi berkelanjutan. Tantangan utama meliputi keterbatasan guru berkualifikasi dan kendala retensi akibat keterbatasan insentif. Strategi yang diterapkan termasuk rekrutmen berbasis pesantren, pelatihan internal, serta penjadwalan fleksibel. Temuan ini menegaskan bahwa perencanaan SDM yang sistematis, berbasis data, dan kontekstual menjadi kunci keberhasilan program tahsin Al-Qur'an, dan dapat dijadikan model pengembangan program sejenis di lembaga pendidikan Islam lainnya.</i>
--------------------	--	--

Key word:

HR planning, tahsin program, integrated Islamic education, management strategy, SMPIT Al Itqon

ABSTRACT

This study aims to formulate a human resource (HR) planning model for the Qur'anic recitation improvement program (tahsin) at SMPIT Al Itqon, as part of efforts to enhance the quality of Qur'anic education in integrated Islamic schools. The tahsin program serves as a key instrument in shaping a Qur'anic generation through proper Qur'anic reading and writing based on tajwid principles. A descriptive qualitative approach was used, with data collected through interviews, observations, and documentation. The findings reveal that SMPIT Al Itqon applies a combination of three HR planning models: strategic, tactical-operational, and demand-supply based. However, the strategic model is more dominant, as reflected in the establishment of long-term goals, selective recruitment of tahsin instructors, formation of the Majelis Mu'allimil Qur'an (MMK) forum, and ongoing training and evaluation. The main challenges include a limited pool of qualified instructors and retention issues due to financial constraints.

Strategies implemented include pesantren-based recruitment, internal capacity building, and flexible teaching assignments. These findings affirm that a systematic, data-driven, and contextually relevant HR planning approach is essential for the success of tahsin programs, offering a replicable model for other Islamic educational institutions.

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam pada dasarnya bertujuan membentuk generasi muslim yang unggul dalam aspek intelektual, spiritual, dan moral. Salah satu instrumen utama dalam mencapai tujuan tersebut adalah penguatan pendidikan Al-Qur'an, khususnya melalui program Tahsin yaitu perbaikan bacaan Al-Qur'an sesuai dengan kaidah tajwid dan makharijul huruf yang benar. Dalam praktiknya, keberhasilan program tahsin sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya, baik guru, koordinator, maupun pihak manajerial sekolah.

SMPIT Al Itqon sebagai lembaga pendidikan Islam yang berkomitmen terhadap peningkatan mutu baca tulis Al-Qur'an menyadari pentingnya memiliki perencanaan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan. Tantangan seperti keterbatasan tenaga pengajar tahsin yang kompeten, ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompetensi, serta kurangnya pelatihan berkelanjutan menjadi faktor penghambat optimalisasi program. Oleh karena itu, diperlukan sebuah model perencanaan SDM yang efektif dan kontekstual, guna memastikan program tahsin dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Penelitian Nurhasanah (2024) menyatakan manajemen SDM berbasis kompetensi menjadi penting dalam mendukung pengajaran Al-Qur'an di sekolah Islam. Selanjutnya studi Sari (2021) menunjukkan bahwa perencanaan SDM berbasis kompetensi melalui analisis kebutuhan, pelatihan, dan evaluasi berkala berpengaruh signifikan terhadap efektivitas program tahsin Al-Qur'an di sekolah. Kemudian Primayekti (2024) menambahkan bahwa keberhasilan program tahsin sangat bergantung pada SDM yang terencana, kompeten, dan berkomitmen religius. Temuan ini menegaskan pentingnya model perencanaan SDM dalam meningkatkan kualitas tahsin di lembaga pendidikan Islam.

Akan tetapi, kajian yang secara spesifik membahas perencanaan SDM dalam konteks program tahsin Al-Qur'an di lembaga pendidikan Islam terpadu tingkat SMP, khususnya dengan fokus pada pengembangan model yang dapat diterapkan secara langsung di lapangan bisa dibilang masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk merumuskan model perencanaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi SMPIT Al Itqon, guna meningkatkan efektivitas program tahsin Al-Qur'an sebagai bagian dari misi utama lembaga dalam mencetak generasi penghafal dan pengamal Al-Qur'an.

KAJIAN TEORI

Manajemen selalu diawali dengan proses perencanaan, begitupun dengan manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM merupakan proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Arraniri et al., (2021) menyatakan bahwa manajemen SDM merupakan bagian integral dari manajemen secara umum, sehingga teori-teori manajemen konvensional dapat dijadikan dasar untuk mengoptimalkan peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini mencakup berbagai fungsi, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan hubungan kerja, penegakan disiplin, hingga terminasi karyawan.

Pada dasarnya, perencanaan SDM adalah suatu proses yang melibatkan kegiatan berpikir karena merencanakan berarti melakukan kegiatan konseptual sebelum tindakan nyata diambil. Hal ini mencakup pengambilan keputusan mengenai langkah-langkah yang akan dilakukan di masa depan serta menetapkan dasar-dasar rasional untuk berbagai usaha atau kegiatan yang akan datang. Tujuannya adalah untuk mempengaruhi, mengendalikan, dan menghadapi tantangan yang diperkirakan akan muncul.

Perencanaan SDM juga melibatkan proses seleksi dan menghubungkan fakta dengan asumsi dalam menyusun program kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini juga mencakup persiapan yang terarah dan sistematis terhadap berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan demi mencapai tujuan organisasi. Nawawi (2017) menyatakan Perencanaan SDM perlu diawali dengan pemanfaatan tenaga kerja yang sudah ada secara optimal (efektif dan efisien). Rekrutmen dari luar hanya dilakukan jika SDM yang tersedia tidak mencukupi untuk menjalankan tugas-tugas utama organisasi atau perusahaan.

Dalam perencanaan SDM, proses penyusunan strategi untuk mendapatkan, memanfaatkan, mengembangkan, serta mempertahankan sumber daya manusia diharapkan selaras dengan kebutuhan organisasi/perusahaan saat ini dan di masa depan. Konsep ini memiliki cakupan yang lebih luas karena tidak hanya berfokus pada perekrutan SDM, tetapi juga mencakup upaya optimalisasi, pengembangan, dan retensi karyawan potensial setelah mereka bergabung. Implementasinya melibatkan berbagai aktivitas manajemen SDM, seperti pelatihan, penilaian kinerja, perencanaan karier, dan pengembangan kompetensi. Agar kegiatan-kegiatan tersebut berjalan efektif dan efisien, perencanaan SDM harus menentukan kualifikasi yang tepat untuk setiap posisi—baik yang diisi melalui sumber internal (promosi atau mutasi) maupun eksternal (rekrutmen baru) (Nawawi, 2017).

Dengan demikian, perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan organisasi dapat mencapai tujuannya secara maksimal, termasuk menjamin ketersediaan pegawai yang tepat untuk menduduki posisi, jabatan, dan pekerjaan pada waktu dan tempat yang sesuai. Hal ini dilakukan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah atau akan ditetapkan oleh organisasi.

Perencanaan SDM juga dapat diartikan proses penyusunan seperangkat kebijakan-kebijakan program SDM yang terpadu untuk mencapai tujuan organisasi dan SDM. Perencanaan SDM mencakup dua hal yaitu:

1. Perencanaan Kepegawaian (*employment planning*),
2. Perencanaan Program (*program planning*).

Perencanaan kepegawaian (*employment planning*) adalah proses menentukan kualifikasi SDM yang dibutuhkan oleh organisasi, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang, termasuk jumlah SDM yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, pimpinan SDM dituntut untuk mampu memprediksi suplai dan permintaan terhadap SDM. Sementara itu, perencanaan program (*program planning*) berkaitan dengan pemilihan SDM yang paling efektif dengan mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Perencanaan program ini melibatkan pengoordinasian berbagai program untuk memenuhi rencana SDM di berbagai bidang kegiatan (Sabrina & Sulasmi, 2021).

Program-program tersebut harus mampu membantu pimpinan dalam mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan serta tantangan terkait perolehan, penyebaran, dan pendayagunaan SDM. Selain itu, perencanaan program juga mencakup sistem personalia yang beragam, aktivitas hubungan pegawai, serta tindakan dan rencana yang saling selaras dan mendukung satu sama lain.

SMP Islam Terpadu (IT) Al Itqon, sejak didirikan pada 2010 berkomitmen untuk mencetak generasi Qurani yang siap menjadi pemimpin masa depan, dimana pendidikan Al Qur'an menjadi landasan utama dalam membentuk karakteristik siswa supaya kelak memiliki kepribadian yang kokoh serta adaptif terhadap perkembangan abad 21. Sekolah tersebut memiliki visi: "*Terwujudnya Generasi yang Beriman, Berilmu, Berakhlak, Berdikari dan Bertanggung Jawab*". Dan misi: (1) Menerapkan Pendidikan Karakter, (2) Membangun Budaya yang Positif di Lingkungan Sekolah, (3) Membangun Iklim Sekolah yang Peduli terhadap Lingkungan, Saling Menghormati, Saling Peduli, Mengasihi dan Berlandaskan Nilai-nilai Religius, (4), Menerapkan Kurikulum Merdeka yang Bersifat Integratif, (5) Merancang Kurikulum yang Adaptif dengan Perkembangan Zaman.

Dengan nilai yang disebut Panca Jiwa SMPIT Al Itqon yakni: beriman, berilmu, berakhlak, berdikari, dan bertanggung jawab, SMPIT Al Itqon tercatat memenangkan beberapa prestasi, diantaranya: Juara satu Musabaqah Syarhil Qur'an (MSQ) tingkat kec. Tajurhalang, menjadi perwakilan Musabaqah Tilawatil Qur'an (MTQ) kec. Tajurhalang Tingkat Kab. Bogor, SMPIT Al Itqon juga pernah meraih medali emas di Darul Muttaqien Open kategori kejuaraan silat, dan berbagai capaian

prestasi lainnya. Hal tersebut senada dengan salah satu program unggulan SMPIT Al Itqon yang menitikberatkan pada pembelajaran Al Qur'an, khususnya Tahsin Al Qur'an.

Tahsin sendiri adalah metode memperindah dan menyempurnakan bacaan Al-Quran dengan menerapkan aturan-aturan tajwid secara tepat, sehingga menghasilkan pelafalan yang benar dan merdu (Safrina & Realita, 2015). Ilmu tajwid sebagai disiplin ilmu adalah seperangkat aturan baku yang wajib dijadikan pedoman dalam melafalkan huruf-huruf Al-Qur'an dari tempat keluarnya yang benar (*makhraj*), serta memperhatikan keterkaitan antar huruf dalam hal pengucapan, baik huruf sebelumnya maupun sesudahnya. Dan Tahsin Al Qur'an Sebagai salah satu cara memperbagus dan memperbaiki bacaan bisa dikatakan sebagai wadah untuk mengaplikasikan ilmu tajwid dalam membaca Al-Qur'an (Mahfud, 2023).

Secara esensial, cakupan tahsin lebih komprehensif dibandingkan tajwid. Hal ini karena tahsin tidak hanya menerapkan kaidah-kaidah tajwid, tetapi juga berupaya menyempurnakan dan memperindah bacaan melalui lantunan suara yang merdu, dan proses pembelajaran tahsin Al-Qur'an secara inheren telah mencakup penguasaan ilmu tajwid. Dengan kata lain, tahsin dan tajwid merupakan dua aspek yang saling terkait erat. Penerapan ilmu tajwid menjadi prasyarat mutlak dalam tahsin, karena mustahil dapat membaca Al-Qur'an secara baik, benar, dan indah tanpa menguasai kaidah-kaidah tajwid. Dengan demikian, penggunaan ilmu tajwid dalam praktik tahsin merupakan suatu keharusan yang tidak terelakkan. Adapun dasar hukum Tahsin termaktub dalam Al-Qur'an surat al-Muzammil (72) ayat 4:

أَوْزِدْ عَلَيْهِ وَرَتِّلِ الْقُرْآنَ تَرْتِيلًا

“Atau lebih dari (seperdua) itu. dan bacalah Al-Qur'an itu dengan perlahan-lahan.”

Dalam penafsiran Ali bin Abi Thalib, istilah “*tartila*” pada ayat tersebut merujuk pada pengertian tajwid. Beliau mendefinisikan tajwid sebagai penyempurnaan pelafalan huruf (*tajwidul-huruf*) dan pemahaman tentang tempat-tempat berhenti (*ma'rifatul wukuf*), yang mencakup dua aspek utama: memperindah pengucapan huruf-huruf Al-Qur'an serta menguasai ketentuan-ketentuan wakaf yang benar (Ma'had, 2020).

Secara hukum, membaca Al-Qur'an dengan tajwid hukumnya “*fardhu 'ain*”, sehingga mempelajarinya juga wajib bagi setiap muslim. Tujuannya agar bacaan Al-Qur'an dapat dilafalkan dengan benar, sempurna, dan indah. Kemudian Tahsin Al Qur'an membantu para siswa menghindari pelafalan yang beresiko mengubah makna dengan menerapkan kaidah tajwid secara tepat untuk kesempurnaan bacaan. Safrina & Realita, (2015) mengatakan bahwa tujuan mempelajari Tahsin Al Qur'an adalah untuk memberikan tuntunan cara membaca ayat Al-Qur'an dengan tepat, benar dan indah sehingga lafal dan maknanya dapat terpelihara dari kesalahan.

Secara umum, terdapat beberapa model perencanaan SDM, antara lain (1) *model strategis*, (2) *model taktis-operasional*, dan (3) *model berbasis permintaan dan penawaran*. Model strategis menekankan pada keterkaitan antara perencanaan SDM dan arah jangka panjang organisasi. Model kedua, yaitu *model taktis-operasional*, lebih fokus pada kebutuhan jangka pendek dan operasional harian institusi. Sementara itu, *model berbasis permintaan dan penawaran* melihat perencanaan SDM secara kuantitatif, dengan mempertimbangkan proyeksi jumlah peserta didik, beban jam mengajar, dan ketersediaan guru dengan kualifikasi tertentu. Priansa (2021) mengatakan, pemilihan model yang tepat sangat bergantung pada kondisi internal lembaga, kompleksitas program, dan arah kebijakan manajemen.

Model perencanaan strategis berperan penting dalam menciptakan kesinambungan dan daya saing institusi dalam jangka panjang. Model ini mengaitkan pengelolaan SDM dengan visi, misi, serta arah strategis lembaga pendidikan (Rusby, 2017). Dalam konteks program tahsin Al-Qur'an di sekolah Islam terpadu, perencanaan strategis mencakup identifikasi kompetensi guru tahsin ideal, pembinaan berkelanjutan, dan penempatan yang sesuai dengan tujuan pembentukan karakter Islami.

Sementara itu, model taktis-operasional dan model berbasis permintaan-penawaran digunakan untuk menjawab tantangan praktis di lapangan. Model taktis-operasional menekankan efisiensi dalam penugasan, seperti penjadwalan guru tahsin, distribusi beban kerja, dan pengelolaan pengganti saat

kekurangan staf. Sedangkan model permintaan-penawaran berguna untuk memastikan rasio ideal antara jumlah siswa dan tenaga pendidik, dengan menghitung kebutuhan berdasarkan tren pendaftaran siswa dan kompetensi guru yang tersedia.

Priansa (2021) menyatakan, keberhasilan penerapan kedua model ini sangat bergantung pada data yang akurat dan sistem informasi manajemen yang mendukung. Kombinasi antara model strategis dan operasional memberikan fleksibilitas sekaligus arah yang jelas bagi lembaga pendidikan dalam mengelola SDM secara berkelanjutan. Armstrong & Taylor (2014) menyatakan perencanaan strategis SDM harus mengintegrasikan kebutuhan masa depan dengan pengembangan kinerja individu, agar organisasi mampu bertahan dalam menghadapi perubahan eksternal dan tuntutan mutu layanan pendidikan.

Oleh karena itu, penelitian ini akan mengulas dan menganalisa bagaimana proses perencanaan SDM dalam peningkatan program tahsin al Qur'an di SMP IT Al Itqon serta analisis model perencanaan SDM yang dilakukan SMPIT Al Itqon untuk mencapai visi terwujudnya generasi yang beriman, berilmu, berakhlak, berdikari, dan bertanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif akan mengeksplorasi dan memahami makna yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan dengan tujuan menerjemahkan kompleksitas suatu persoalan (Creswell, 2013). Penelitian dilakukan pada April, Mei dan Juni 2025. Lokasi penelitian di SMPIT Al Itqon yang berada di bawah naungan Yayasan Sarana Cendekia Bogor dan berlokasi di Kp. Kandang Panjang RT 01/06, Desa Tajurhalang, Kecamatan Tajurhalang, Kab. Bogor, Jawa Barat. Sumber data diperoleh dari: kepala sekolah, waka kesiswaan, dan siswa kelas 11. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan observasi. Dengan teknik pengumpulan/ perekaman data; observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan teknik Miles et al., (2013) yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia SMPIT Al Itqon

Perencanaan SDM diawali dengan pemanfaatan tenaga kerja yang sudah ada secara optimal (efektif dan efisien), sedangkan rekrutmen dari luar hanya dilakukan jika SDM yang tersedia tidak mencukupi untuk menjalankan tugas-tugas utama organisasi, perusahaan, atau lembaga sekolah (Nawawi, 2017).

Program Tahsin di SMPIT Al Itqon diawali dengan menerapkan sistem rekrutmen khusus untuk guru tahsin dengan fokus pada dua kriteria utama: latar belakang pendidikan pesantren (modern, tahfizh, atau kitab) dan kompetensi baca Al-Qur'an dengan hafalan minimal 3 juz (juz 1, 29, dan 30). Proses seleksi melibatkan tes bacaan Al-Qur'an untuk memastikan kualitas pengajaran. Pemilihan guru dari pesantren diprioritaskan karena dianggap tidak hanya menguasai ilmu tajwid, tetapi juga memiliki integritas akhlak dan wawasan keislaman yang mendukung pembentukan karakter siswa.

Program tahsin dirancang sebagai kurikulum inti (bukan ekstrakurikuler) dengan alokasi waktu harian yang lebih banyak daripada mata pelajaran lain. Target pembelajaran dibagi menjadi capaian sumatif dan formatif. Secara sumatif, siswa ditargetkan menghafal juz 29 dan 30 secara lancar selama 3 tahun menggunakan metode "*Yanbu'a*" (6 tingkatan). Secara formatif, program bertujuan membentuk akhlak Qur'ani melalui pembiasaan adab membaca Al-Qur'an dan keteladanan guru.

Hal ini senada dengan cakupan perencanaan SDM yang meliputi (1) Perencanaan kepegawaian (*employment planning*) dan (2) perencanaan program (*program planning*). Perencanaan kepegawaian disini adalah proses menentukan kualifikasi SDM yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai

tujuan organisasi. Sementara perencanaan program berkaitan dengan pemilihan SDM yang paling efektif dengan mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.

Dalam melaksanakan program tersebut, Bayan Rahman, Kepala Sekolah SMPIT Al Itqon menyatakan:

“Sekolah membentuk Majelis Mu’allimil Qur’an (MMK) sebagai forum rutin untuk menyelaraskan target, mengevaluasi SOP pembelajaran, dan mencari solusi atas kendala di lapangan. Guru tahsin hanya menangani satu kelompok kecil (maksimal 15 siswa per halaqah) untuk memastikan efektivitas pembelajaran. Selain itu, sekolah menyelenggarakan pelatihan mingguan untuk meningkatkan kompetensi guru, terutama dalam hal tajwid dan gharib, sebagai upaya pengembangan SDM berkelanjutan.”

Ungkapan tersebut mencerminkan praktik manajemen SDM yang terencana dan berkelanjutan dalam konteks pendidikan tahsin Al-Qur’an. Pembentukan MMK sebagai forum koordinasi rutin menunjukkan adanya pendekatan strategis dan kolaboratif dalam menjaga mutu program, melalui evaluasi dan penyelarasan target. Pembatasan jumlah siswa per halaqah memperlihatkan model pembelajaran yang berorientasi pada efektivitas dan kedalaman interaksi. Kemudian pelatihan mingguan bagi guru merupakan bentuk pengembangan kompetensi berkelanjutan (*continuous professional development*) sebagaimana prinsip perencanaan SDM menurut Armstrong & Taylor (2014 dan Priansa (2021).

Adapun Tantangan utama terletak pada retensi guru akibat keterbatasan honorarium. Meski honor yang diberikan dinilai “cukup”, sekolah kesulitan bersaing dengan lembaga lain yang menawarkan insentif lebih tinggi. Solusinya, SMPIT Al Itqon fokus pada pembinaan internal dengan pelatihan berkala dan memanfaatkan guru multitalenta (misalnya yang mengajar tahsin sekaligus bahasa Arab atau menjadi wali kelas) untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada. Keberhasilan program diukur melalui dua indikator, *pertama*, ketercapaian target hafalan (minimal 50% siswa per halaqah), dan *kedua* prestasi non-akademik seperti juara Musabaqoh Tilawatil Qur’an dan Musabaqah Syarhil Qur’an.

Dari program dan prestasi tersebut SMPIT Al Itqon mengalami peningkatan jumlah siswa sejumlah 320 siswa dengan 130 peserta didik baru pada tahun ajaran 2025-2026. Hal tersebut kemudian mencerminkan tantangan selanjutnya dalam penyediaan SDM guru tahsin yang berkualitas. Dengan rasio ideal 1:15 (guru:halaqah), sekolah memerlukan minimal 22 guru tahsin, yang saat ini hanya memiliki 12 orang. Hal ini menunjukkan adanya gap antara pertumbuhan populasi siswa dengan ketersediaan tenaga pengajar, yang memerlukan strategi rekrutmen dan distribusi guru yang efektif.

Untuk menyikapi hal tersebut, Kepala Sekolah SMPIT Al Itqon memanfaatkan peningkatan angkatan kerja lulusan pesantren dengan menyaring calon guru melalui kriteria ketat (latar belakang pesantren + hafalan 3 juz). Namun, keterbatasan jumlah pelamar yang memenuhi standar (khususnya yang kompeten dalam tajwid dan gharib) mencerminkan tantangan umum di pasar tenaga kerja, di mana peningkatan jumlah angkatan kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan kualitas.

Dalam perencanaannya, SMPIT Al Itqon menerapkan kebijakan inklusif dengan komposisi gender seimbang (6 guru laki-laki dan 6 perempuan). Hal ini sejalan dengan tren peningkatan partisipasi perempuan di sektor pendidikan, meskipun tantangan seperti beban ganda (mengajar sekaligus sebagai wali kelas) masih ditemui pada 3 guru perempuan. Sekolah mengatasi ini dengan fleksibilitas tugas dan pelatihan berkala.

B. Model Perencanaan SDM program Tahsin Al Qur’an SMPIT Al Itqon

Secara umum, terdapat beberapa model perencanaan SDM yang dapat digunakan dalam organisasi pendidikan, antara lain: (1) model strategis, (2) model taktis-operasional, dan (3) model berbasis permintaan dan penawaran. Pemilihan model yang tepat sangat bergantung pada kondisi internal lembaga, kompleksitas program, serta arah kebijakan manajemen (Priansa, 2021). Ketiga model ini saling melengkapi dan dapat diterapkan secara terpadu untuk menjawab kebutuhan spesifik lembaga, termasuk dalam pengembangan program keagamaan seperti tahsin Al-Qur’an.

SMPIT Al Itqon merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menerapkan perencanaan SDM secara terstruktur dalam mendukung keberhasilan program tahsin. Dalam upaya mewujudkan visi mencetak generasi yang beriman dan berakhlak, sekolah menetapkan tujuan SDM yang spesifik dan terukur: (1) tujuan akademik berupa penguasaan hafalan juz 29 dan 30 oleh siswa, dan (2) tujuan karakter berupa pembentukan akhlak Qur'ani. Penetapan tujuan yang jelas ini merupakan bentuk implementasi dari model strategis yang menekankan pentingnya keterarahan dalam proses perencanaan.

Seluruh proses perencanaan SDM di SMPIT Al Itqon kemudian dikembangkan melalui langkah-langkah taktis dan operasional yang konkret. Sekolah melakukan audit SDM secara sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan riil guru tahsin, berdasarkan rasio ideal 1 guru untuk 15 siswa. Dari total 320 siswa, sekolah membutuhkan 22 guru, namun saat ini baru tersedia 12. Audit ini juga mengevaluasi kompetensi guru yang ada, termasuk latar belakang pesantren, penguasaan tajwid, dan kemampuan pedagogis. Hasil evaluasi ini menjadi dasar penyusunan strategi rekrutmen dan pengembangan guru.

Perencanaan SDM di SMPIT Al Itqon menunjukkan penerapan pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan, khususnya untuk mendukung program tahsin yang menjadi bagian dari misi religius sekolah. Penetapan tujuan SDM yang spesifik—yakni target hafalan Al-Qur'an dan pembentukan akhlak Qur'ani—sejalan dengan konsep perencanaan strategis dalam pendidikan Robbins & Coulter (2015) yang menekankan pentingnya visi, misi, dan tujuan terukur sebagai fondasi perencanaan SDM yang efektif.

Kemudian audit SDM yang dilakukan mencerminkan praktik manajemen modern yang berbasis pada analisis kebutuhan (*needs assessment*) dan evaluasi kompetensi, yang menurut Mathis & Jackson (2010), merupakan langkah penting dalam memastikan kecocokan antara ketersediaan dan kebutuhan tenaga pendidik. Kesenjangan antara jumlah ideal guru tahsin dengan jumlah aktual (22 dibutuhkan vs. 12 tersedia) menunjukkan pentingnya strategi rekrutmen yang terencana, serta program pengembangan profesional yang terarah. Dengan pendekatan seperti ini, SMPIT Al Itqon telah menerapkan prinsip "*evidence-based planning*" yang tidak hanya reaktif, tetapi juga proaktif dalam mencetak SDM berkualitas yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan Qur'ani.

Sebagai tindak lanjut dari audit, sekolah melakukan proyeksi kebutuhan SDM berdasarkan pertumbuhan jumlah peserta didik yang diperkirakan bertambah 130 orang. Berdasarkan proyeksi ini, SMPIT Al Itqon memperkirakan kebutuhan tambahan 10 guru tahsin agar rasio ideal tetap terjaga. Sekolah tidak hanya mempertimbangkan aspek kuantitatif, tetapi juga kualitas guru, dengan memprioritaskan mereka yang berasal dari latar belakang pesantren dan memiliki hafalan minimal tiga juz. Dalam menghadapi keterbatasan anggaran dan kesenjangan kompetensi calon guru, sekolah juga menyiapkan alternatif berupa pelatihan internal.

Ibadurahman, kepala bagian program Tahsin di SMPIT Al Itqon mengatakan:

"Langkah rekrutmen pun dirancang secara ketat dan selektif untuk menjamin kesesuaian antara calon guru dengan kebutuhan program. Kriteria utama meliputi latar belakang pendidikan pesantren, hafalan Al-Qur'an minimal tiga juz, serta kemampuan mengajar yang dibuktikan melalui tes bacaan".

Tidak hanya itu, seleksi ini juga mempertimbangkan keseimbangan gender, dengan komposisi ideal antara guru laki-laki dan perempuan, guna menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan kondusif.

Implementasi program tahsin di SMPIT Al Itqon dilakukan melalui pendekatan terintegrasi, yang melibatkan pembentukan Forum Majelis Mu'allimil Qur'an (MMK) sebagai media koordinasi dan evaluasi berkala. Forum ini berfungsi untuk menyelaraskan target pembelajaran, mengevaluasi SOP, serta merumuskan solusi atas kendala lapangan. Selain itu, sekolah menyelenggarakan pelatihan mingguan bagi guru tahsin guna meningkatkan kompetensi tajwid, gharib, dan metode pengajaran. Kinerja guru terus dimonitor melalui evaluasi capaian siswa—dengan target 50% penguasaan hafalan per halaqah—dan partisipasi dalam ajang seperti MTQ sebagai indikator tambahan mutu program.

Pembentukan Forum MMK mencerminkan penerapan *collaborative professional development*, yakni pendekatan pengembangan guru berbasis komunitas yang berkelanjutan. Hammond et al., (2017) menyatakan, forum seperti ini efektif meningkatkan kualitas pengajaran karena memungkinkan guru

merefleksikan praktik, merumuskan solusi, dan menyelaraskan tujuan secara bersama. Pelatihan rutin dan evaluasi capaian siswa sebagai tolok ukur kinerja guru juga menunjukkan orientasi pada *instructional improvement*, yang dalam pandangan Bush (2020), merupakan elemen penting dari kepemimpinan pembelajaran modern. Begitu juga, pelibatan guru dan siswa dalam ajang eksternal seperti MTQ memperkuat akuntabilitas dan motivasi belajar, yang sejalan dengan prinsip *continuous quality improvement* dalam manajemen mutu pendidikan (Hoy & Miskel, 2012). Keseluruhan pendekatan ini mencerminkan praktik sekolah yang berbasis data, kolaboratif, dan berorientasi hasil.

Berdasarkan uraian tersebut, model perencanaan SDM yang diterapkan oleh SMPIT Al Itqon dalam program tahsin menunjukkan kombinasi dari tiga pendekatan utama, namun lebih dominan menggunakan model strategis. Hal ini terlihat dari penetapan tujuan SDM yang terukur dan selaras dengan visi sekolah, serta proses perencanaan yang diarahkan untuk mencapai hasil jangka panjang dalam pembentukan karakter Qur'ani siswa.

KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam program tahsin Al-Qur'an di SMPIT Al Itqon dilakukan secara sistematis, terukur, dan selaras dengan visi sekolah untuk mencetak generasi yang beriman, berilmu, dan berakhlak. Dengan penekanan perencanaan model strategis seperti keberadaan forum Majelis Mu'allimil Qur'an (MMK), pelatihan rutin, serta evaluasi berbasis capaian siswa menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya fokus pada pemenuhan kuantitas guru, tetapi juga kualitas dan keberlanjutan kompetensinya. Praktik perencanaan ini membuktikan bahwa keberhasilan program tahsin sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang terarah dan berbasis data, yang dapat dijadikan model bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam penguatan pembelajaran Al-Qur'an secara holistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Limited. <https://books.google.co.id/books?id=BSNEngEACAAJ>
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N., & others. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Insania. <https://books.google.co.id/books?id=jYZZEAAAQBAJ>
- Bush, T. (2020). *Theories of Educational Leadership and Management*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=-srXDwAAQBAJ>
- Hammond, L. D., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective Teacher Professional Development in the evolution of human and non-human animals. *Learning Policy Institute, June*, 64. chrome-extension://mhnlakgilnojmhinhkckjpnpcpbhabphi/pages/pdf/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Flearningpolicyinstitute.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fproduct-files%2FEffective_Teacher_Professional_Development_REPORT.pdf
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill Education. <https://books.google.co.id/books?id=xbV2pwAACAAJ>
- Ma'had, M. R. (2020). Meningkatkan Kualitas Membaca al-Qur'an melalui Pembelajaran al-Qur'an Metode Thoriqoty. *Hamalatul Qur'an: Jurnal Ilmu Alqur'an*, 1(2), 31–47. <https://doi.org/10.37985/hq.v1i2.10>
- Mahfud, R. (2023). *Pelajaran Ilmu Tajwid*. PT. RajaGrafindo Persada - Rajawali Pers. <https://books.google.co.id/books?id=YRDfEAAAQBAJ>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Cengage Learning. <https://books.google.co.id/books?id=SKqkQzyy-38C>
- Nawawi, H. (2017). *Perencanaan SDM untuk organisasi profit yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press. <https://books.google.co.id/books?id=d16JzwEACAAJ>
- Nurhasanah. (2024). *Efektivitas Pengelolaan Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Sd Islam Ruhama Ciputat Timur, Tangerang Selatan*. Pascasarjana

Universitas PTIQ Jakarta.

Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta.

Primayekti, R. (2024). *Pengaruh Manajemen Sumberdaya Manusia Terhadap Kompetensi Profesional Guru Qur'an serta Dampaknya pada Keberhasilan Pembelajaran Tahsin dan Tahfidz di TPQ Ad Du'a Bandar Lampung*.

Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2015). *Management, Global Edition*. Pearson Education Limited.
<https://books.google.co.id/books?id=HYcCCgAAQBAJ>

Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.

Sabrina, R., & Sulasmi, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. umsu press.
<https://books.google.co.id/books?id=GodIEAAAQBAJ>

Safrina, A., & Realita. (2015). Program Bengkel Mengaji (Upaya Peningkatan Kemampuan Tahsin Al-Qur'an Mahasiswa PAI). *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 5(1), 133–144. <https://doi.org/https://doi.org/10.22373/jm.v5i1.301>

Sari, M. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Berbasis Total Quality Management. *Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia*, 1(8), 6.