

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Al-Qur'an di SDS Shibghah Akhlak Quran (SAKURA) Kota Bekasi

1. Auliya Hasanah

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Fatahillah
Bogor, Indonesia

aulyakhililatullah@gmail.com

2. Fahmi Irhamsyah

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Fatahillah
Bogor, Indonesia

fahmi.irhamsyah@gmail.com

3. Junah

SDN Sukamanah 01 Bogor, Indonesia

junah.164@admin.sd.belajar.id

ABSTRAK

The high rate of Al-Qur'an illiteracy in Indonesia reflects the low quality of Qur'anic education, largely due to the lack of teacher professionalism. This study aims to describe how human resource management (HRM) is applied to enhance the professionalism of Al-Qur'an teachers at SDS Shibghah Akhlak Quran (SAKURA) in Bekasi City. A descriptive qualitative approach was employed, using observation, interviews, and documentation as data collection techniques. The findings reveal that the application of POAC management functions (planning, organizing, actuating, and controlling) has had a positive impact on improving teacher professionalism, particularly in personal, pedagogical, and spiritual aspects. However, several shortcomings were identified, including inadequate documentation system, the absence of competency-based performance evaluations, and limited teacher training and technological literacy. A SWOT analysis was used to assess the school's internal and external conditions and to formulate more structured and sustainable HR development strategies

Keywords: human resource management, teacher professionalism, Qur'an teachers

Informasi Artikel

Naskah Diterima:
30 April 2025

Naskah Direvisi
30 Mei 2025

Naskah Diterbitkan:
25 Juni 2025

A. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia (SDM), baik dalam aspek intelektual, spiritual, maupun sosial. Dalam dunia pendidikan Islam, pembelajaran Al-Qur'an menjadi fondasi utama dalam membentuk generasi yang berakhlak mulia dan memiliki kecintaan terhadap Kalamullah. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan Islam sangat bergantung pada efektivitas proses pembelajaran Al-Qur'an. Namun, realitas menunjukkan bahwa kemampuan membaca dan memahami Al-Qur'an di kalangan umat muslim Indonesia masih tergolong rendah. Berdasarkan data Kementerian Agama Republik Indonesia (2023), sebanyak 72,25% umat Muslim di 25 provinsi belum mampu membaca Al-Qur'an dengan baik pada tahun 2022, meningkat dari angka 65% pada tahun 2019. Hal ini mengindikasikan masih lemahnya kualitas pembelajaran Al-Qur'an, yang salah satu penyebab utamanya adalah belum optimalnya profesionalisme guru Al-Qur'an.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas pembelajaran Al-Qur'an adalah profesionalisme guru. Guru Al-Qur'an memegang peran sentral dalam proses transformasi ilmu dan pembentukan karakter peserta didik. Profesionalisme guru tidak hanya ditentukan oleh penguasaan materi, tetapi juga oleh kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan spiritual sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Maka dari itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas guru Al-Qur'an. Menurut Flippo (dalam Fachrurazi et al., 2021), Manajemen SDM yang terarah dapat menjadi instrument penting dalam merancang strategi rekrutmen, pelatihan, evaluasi, serta pemberdayaan guru secara sistematis dan berkelanjutan. Manajemen

SDM yang terstruktur meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan (POAC), yang jika dilakukan secara efektif akan meningkatkan kinerja guru serta mutu proses pembelajaran.

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan percepatan teknologi informasi, tantangan dunia pendidikan semakin kompleks. Guru dituntut tidak hanya memiliki kecakapan dalam bidang keilmuan, tetapi juga mampu beradaptasi dengan kebutuhan zaman serta karakteristik peserta didik yang semakin beragam. Dewi et al. (2020) menyebutkan bahwa salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah kualitas SDM tenaga pendidik yang belum merata, minimnya pelatihan berkelanjutan, serta lemahnya sistem evaluasi berbasis kompetensi.

Permasalahan rendahnya kemampuan membaca Al-Qur'an tidak hanya terjadi pada masyarakat umum, tetapi juga berakar dari kualitas pembelajaran di lembaga pendidikan Islam. Kualitas tersebut sangat dipengaruhi oleh kompetensi guru, metode pembelajaran yang digunakan, dan strategi manajerial lembaga dalam mengelola tenaga pendidiknya. Menurut Dellianoor (2020), pendidikan akan berjalan efektif apabila didukung oleh tenaga pendidik yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik. Guru bukan sekadar penyampai materi, tetapi juga menjadi teladan dalam akhlak dan spiritualitas bagi peserta didik.

Dalam realitasnya, banyak guru Al-Qur'an belum menguasai metode pembelajaran yang bervariasi, tidak terbiasa menggunakan media dan teknologi pembelajaran, serta kurang memiliki kemampuan evaluative terhadap kemajuan peserta didik. Sementara itu, sistem manajemen SDM di sejumlah lembaga pendidikan masih terfokus pada aspek administratif dan belum mampu merancang

strategi peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan (Purwanto, 2024). Ketiadaan sistem evaluasi berbasis kompetensi dan pelatihan rutin menjadi salah satu hambatan dalam pengembangan guru Al-Qur'an secara holistik.

Tantangan ini diperparah oleh minimnya perhatian terhadap aspek spiritual dan emosional guru, terutama dalam konteks lembaga yang melayani peserta didik inklusi. Dibutuhkan guru Al-Qur'an yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga memiliki kesabaran, empati, serta kesadaran dakwah yang tinggi. Dalam hal inilah, manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam menjadi sangat relevan, tetapi juga menanamkan nilai amanah, keikhlasan, dan tanggung jawab moral (Selvia et al., 2023). Pengelolaan tenaga pendidik yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bernilai ibadah.

Salah satu lembaga pendidikan yang menjadi fokus penelitian ini adalah SDS Shibghah Akhlak Quran (SAKURA) Kota Bekasi, sebuah sekolah dasar Islam yang menekankan pembelajaran Al-Qur'an melalui Tahsin, tahfizh, dan pembinaan akhlak mulia. Sekolah ini juga menjadi salah satu dari sedikit lembaga yang menerima peserta didik inklusi dengan pendekatan keislaman, sehingga menuntut kesiapan guru yang tidak hanya andal secara teknis, tetapi juga memiliki kecakapan emosional dan adaptif. Komitmen sekolah ini terhadap pendidikan Al-Qur'an juga sangat tinggi. Di sisi lain, SDS SAKURA juga masih menghadapi tantangan dalam hal profesionalisme guru dan manajemen SDM, sehingga menjadi objek yang relevan dan menarik untuk diteliti secara mendalam.

Melalui observasi awal dan wawancara pendahuluan, ditemukan bahwa meskipun SDS SAKURA telah menerapkan

berbagai strategi peningkatan kualitas guru, namun masih terdapat kendala seperti minimnya pelatihan rutin, belum adanya sistem dokumentasi portofolio guru yang rapi, dan belum terbangunnya sistem evaluasi kinerja berbasis kompetensi secara menyeluruh. Permasalahan tersebut menjadi latar belakang penting untuk meneliti bagaimana sebenarnya manajemen SDM dijalankan dalam konteks lembaga ini.

Berangkat dari fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana manajemen SDM diterapkan dalam meningkatkan profesionalisme guru Al-Qur'an di SDS SAKURA. Penelitian ini juga menganalisis strategi manajerial yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (POAC), serta menelaah dampaknya terhadap kualitas pembelajaran Al-Qur'an. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan kontribusi nyata dalam penguatan manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam pengelolaan tenaga pendidik Al-Qur'an.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen dapat dijelaskan melalui definisi kata "manajemen", yang berasal dari kata kerja bahasa Inggris "to manage" yang umumnya berarti "mengurus". Menurut Stoner dan Freeman (dalam Mahriza, 2023), manajemen merupakan sebuah proses yang di dalamnya terdapat suatu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian terhadap upaya para anggota organisasi, dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam suatu organisasi, termasuk dalam dunia lembaga pendidikan Islam. SDM tidak hanya dianggap sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan institusi dalam mencapai tujuannya. Dalam lingkup pendidikan, pengelolaan SDM menjadi kunci dalam membentuk guru yang profesional dan berkualitas, khususnya guru Al-Qur'an yang memiliki peran ganda sebagai pendidik sekaligus pembimbing spiritual.

Menurut Flipppo (dalam Fachrurazi, 2021), manajemen SDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Definisi ini menggarisbawahi bahwa manajemen SDM bukan hanya soal administratif, melainkan strategi pengelolaan yang mencakup siklus kehidupan kerja tenaga pendidik.

Pendekatan POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) menjadi model yang lazim digunakan dalam implementasi manajemen SDM. Setiap unsur dalam POAC berperan penting dalam menjaga sistem pengelolaan tenaga pendidik tetap berjalan secara sistematis dan berkesinambungan. Perencanaan memastikan kebutuhan tenaga pengajar dipetakan secara tepat; pengorganisasian menetapkan struktur dan pembagian peran; penggerakan memotivasi dan membina guru; serta pengawasan mengevaluasi dan mengarahkan perbaikan.

Manajemen SDM berbasis POAC harus dijalankan secara terpadu agar mampu membentuk budaya organisasi yang produktif. Lembaga pendidikan yang

berhasil adalah yang mampu menyeimbangkan antara perencanaan jangka panjang, pelatihan berkelanjutan, dan sistem evaluasi berbasis kompetensi. Hal ini penting untuk membentuk tenaga pendidik yang tidak hanya memiliki keahlian, tetapi juga etos kerja dan integritas (Nurmalasari & Karimah, 2020).

Pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam memiliki tantangan yang kerap kali berhubungan dengan keterbatasan sumber daya dan sistem yang belum tertata rapi. Banyak sekolah masih menerapkan manajemen tradisional yang hanya fokus pada keberlangsungan operasional, tanpa mengembangkan sistem pengembangan SDM yang berbasis evaluasi kinerja dan kebutuhan guru. Akibatnya, pengembangan profesionalisme berjalan lambat dan tidak terarah.

Manajemen SDM yang baik akan berdampak langsung pada kualitas pendidikan. Dalam konteks guru Al-Qur'an, pengelolaan SDM yang profesional tidak hanya mencakup aspek teknis mengajar, tetapi juga membina ruhiyah, kedisiplinan, dan keteladanan. Oleh karena itu, pengelolaan guru Al-Qur'an harus mempertimbangkan nilai-nilai slam sebagai prinsip dasar dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan SDM (Arif, Choirullah & Suja'I, 2022).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM yang efektif dalam lembaga pendidikan Islam merupakan proses strategis yang menuntut perencanaan matang, struktur organisasi yang jelas, pembinaan berkelanjutan, dan evaluasi yang objektif. Model POAC menjadi kerangka kerja yang relevan untuk diterapkan dalam pengelolaan guru, khususnya guru Al-Qur'an, agar tercipta tenaga pendidik yang profesional, religius, dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

2. Pengertian dan Karakteristik Profesionalisme Guru

Makna *profesional* sering diartikan dengan sebuah sebutan untuk orang yang berprofesi atau tentang penampilan seseorang yang bekerja sesuai dengan keahlian atau profesinya. Definisi *profesionalisme* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu kualitas dan mutu yang dimiliki orang yang profesional atau yang mempunyai ciri suatu profesi. Profesionalisme asal katanya ialah profesi yang berarti sesuatu pekerjaan yang sedang atau akan ditekuni dan dijalani oleh seseorang.

Menurut M. Uzer Usman (dalam Anam, 2023) menerangkan bahwa definisi guru profesional ialah seseorang yang mempunyai kemampuan serta keahlian khusus dalam bidangnya sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan dengan kemampuan yang maksimal. Maka dapat disimpulkan bahwa, guru profesional ialah seorang yang terlatih dan terdidik dengan baik juga mempunyai pengalaman sesuai dengan bidangnya, juga berperan sebagai mu'addib, yakni pendidik yang mencakup aspek intelektual, spiritual, dan sosial.

Profesionalisme guru merupakan indikator utama dalam menilai kualitas pendidikan suatu lembaga. Guru profesional tidak hanya dituntut menguasai materi ajar, tetapi juga mampu membangun hubungan yang positif dengan peserta didik, menjalankan tugas secara etis, serta mampu melakukan refleksi dan inovasi dalam proses pembelajaran. Dalam pendidikan Islam, profesionalisme juga terkait erat dengan akhlak, spiritualitas, dan tanggung jawab dakwah (Anam, 2023). Profesionalisme juga merujuk kepada sikap dan kompetensi yang harus dimiliki oleh seseorang. Dengan keahlian yang dimilikinya tersebut ia akan

melakukannya dengan serius bukan hanya sekadar hobi dan senang-senang saja.

Upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru, khususnya guru Al-Qur'an dapat dilakukan melalui beberapa strategi seperti: (1) pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan; (2) supervisi akademik oleh kepala sekolah atau pengawas; (3) evaluasi kinerja berkala untuk memberikan umpan balik; (4) penghargaan atau intensif atas kinerja baik; (5) meningkatkan kualifikasi akademik dan spiritual guru.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru harus memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogic, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi ini menjadi standar minimum yang wajib dimiliki oleh seorang pendidik agar mampu menjalankan perannya secara utuh dan berimbang. Dalam konteks guru Al-Qur'an, aspek kepribadian dan spiritual menjadi pilar penting dalam menunjang kredibilitas sebagai pembimbing ruhani peserta didik.

Profesionalisme guru dapat dilihat dari konsistensi dalam mengembangkan diri, kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, serta loyalitas terhadap nilai-nilai yang diemban lembaga. Guru yang profesional juga mampu menjadi role model dalam kehidupan sehari-hari, menunjukkan integritas serta mampu mengelola kelas dengan pendekatan yang mendidik dan inspiratif. Hal ini sangat krusial dalam pendidikan dasar yang menanamkan nilai-nilai sejak dini (Delliyannoor, 2020).

Dalam pendidikan Al-Qur'an, profesionalisme guru tidak hanya mengacu pada kemampuan membaca dan menghafal Al-Qur'an, tetapi juga pemahaman mendalam terhadap tajwid, adab dalam mengajar, serta kesabaran dalam mendidik

anak-anak dengan berbagai karakter. Guru Al-Qur'an yang profesional dituntut untuk terus mengembangkan metode pengajaran yang menyenangkan, efektif, dan sesuai dengan karakteristik peserta didik.

3. Peran Manajemen SDM dalam Penerapan Profesionalisme Guru Al-Qur'an

Manajemen SDM memiliki peran vital dalam membentuk dan meningkatkan profesionalisme guru Al-Qur'an. Melalui sistem manajemen yang baik, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa guru yang direkrut, dikembangkan, dan dipertahankan adalah mereka yang memiliki kompetensi, akhlak, dan komitmen terhadap visi pendidikan Islam. Peran ini tidak bisa sejalan optimal tanpa pendekatan manajerial yang sistematis dan berkelanjutan.

Peningkatan profesionalisme guru sangat bergantung pada bagaimana lembaga merancang sistem rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan pembinaan secara terpadu. Ketika manajemen SDM berjalan efektif, guru akan merasa dihargai, termotivasi untuk berkembang, dan memiliki kejelasan arah karir. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya guru yang profesional dan berdedikasi (Abdurrahim & Fizian, 2023).

Manajemen SDM dalam konteks guru Al-Qur'an harus lebih sekadar administrasi kepegawaian. Ia harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai Qur'ani ke dalam setiap proses pengelolaan guru. Mulai dari seleksi berdasarkan hafalan dan akhlak, pelatihan metode pengajaran Al-Qur'an, hingga pembinaan spiritual dan evaluasi kinerja berbasis akhlak serta tanggung jawab dakwah. Pendekatan ini menjadikan profesionalisme tidak hanya sebagai kompetensi teknis, tetapi juga menjadi misi ruhiyah.

Werdiningsih (2021) menekankan pentingnya peran manajerial sekolah dalam menciptakan sistem yang mendukung pengembangan profesionalisme guru. Dalam pelatihnannya, ia menemukan bahwa guru akan berkembang secara signifikan ketika manajemen sekolah memberikan ruang untuk belajar, refleksi, dan inovasi. Ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan SDM yang baik menjadi prasyarat tumbuhnya guru yang profesional.

Peran pengawasan dalam manajemen SDM juga tidak boleh diabaikan. Evaluasi yang objektif, berkelanjutan, dan membangun, menjadi alat untuk menilai sekaligus mengarahkan perkembangan guru. Bukan untuk mencari kesalahan, tetapi untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Dalam konteks guru Al-Qur'an, evaluasi ini juga dapat mencakup aspek adab, cara mengajar, dan interaksi spiritual dengan siswa.

Di sisi lain, pemberdayaan guru melalui pelatihan, sertifikasi internal, dan penghargaan juga menjadi bagian dari strategi manajemen SDM. Ketika guru merasa diberi ruang untuk berkembang, mereka akan terdorong untuk meningkatkan kapasitas diri secara mandiri. Ia menjadi model penting dalam membangun profesionalisme jangka Panjang.

Dengan demikian, peran manajemen SDM dalam meningkatkan profesionalisme guru Al-Qur'an sangat sentral. Melalui proses yang terarah, sistematis, serta berbasis nilai Islam, lembaga pendidikan dapat melahirkan guru-guru Al-Qur'an yang bukan hanya mahir dalam mengajar, tetapi juga menjadi teladan dalam kepribadian dan spiritualitas.

C. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang

bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan profesionalisme guru Al-Qur'an di SDS Shibghah Akhlak Quran (SAKURA) Kota Bekasi. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, bagian SDM, dan guru Al-Qur'an yang dipilih secara *purposive* karena keterlibatan langsung dalam proses manajerial. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, yang kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2023), yaitu melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin validitas data, digunakan triangulasi teknik. Pemilihan pendekatan ini merujuk pada pandangan Sugiyono (2023), yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena secara holistik dan kontekstual dalam situasi ilmiah.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Al-Qur'an

a. Perencanaan (*planning*)

Berdasarkan hasil penelitian, perencanaan sumber daya manusia guru Al-Qur'an di SDS SAKURA telah dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek, seperti kebutuhan jumlah guru, kualifikasi, dan metode seleksi. Proses perencanaan dimulai dari analisis kebutuhan guru berdasarkan jumlah siswa, termasuk memperhitungkan kebutuhan khusus bagi peserta didik inklusi.

Kepala sekolah bersama tim manajemen menetapkan kriteria rekrutmen guru yang mengedepankan aspek kompetensi keislaman (kemampuan membaca dan menghafal Al-Qur'an, penguasaan tajwid, dan sikap keislaman),

serta keterampilan pedagogis. Langkah ini sesuai dengan fungsi Human Resource Planning dalam teori manajemen SDM, dimana perencanaan bertujuan memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja agar sesuai dengan visi dan misi lembaga (Fajriyah & Rindaningsih, 2024).

Proses rekrutmen dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan latar belakang keilmuan guru, terutama dalam hal membaca Al-Qur'an, serta kemampuan pedagogis. Hal ini sesuai dengan fungsi perencanaan dalam teori manajemen SDM oleh Stoner dan Freeman yang menyatakan bahwa perencanaan tenaga kerja adalah bagian dari upaya strategis dalam mencapai tujuan organisasi (Mahrizah, 2023). Dengan kata lain, SDS SAKURA telah menerapkan perencanaan SDM berbasis kebutuhan lembaga dan karakteristik peserta didik, termasuk peserta didik inklusi.

Perencanaan ini juga menunjukkan adanya sinkronisasi antara kebutuhan tenaga pendidik yang profesional dengan arah pengembangan visi-misi sekolah sebagai lembaga pendidikan Islam yang menekankan pentingnya karakter, akhlak, dan penguasaan Al-Qur'an.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Setelah perencanaan dilakukan, tahap berikutnya adalah pengorganisasian, yaitu Menyusun struktur dan kriteria yang diperlukan agar proses rekrutmen dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berjalan sesuai arah lembaga. Pengorganisasian di SDS Shibghah Akhlak Quran (SAKURA) Kota Bekasi, dilakukan dengan merancang kriteria guru secara spesifik dan terarah. Guru Al-Qur'an harus memiliki kemampuan membaca Al-Qur'an tartil, hafalan yang baik, akhlak Islami, dan pendekatan yang sabar dan menyenangkan dalam mengajar. Pengalaman pendidikan

pesantren juga menjadi salah satu nilai unggul dalam seleksi.

Kriteria ini bukan sekedar formalitas, tetapi juga menjadi pijakan dasar untuk memastikan bahwa guru benar-benar sesuai dengan identitas sekolah yang berfokus pada pendidikan Al-Qur'an. Dengan pengorganisasian yang baik, SDS SAKURA menunjukkan keseriusan dalam Menyusun tim pengajar yang solid dan profesional.

c. Penggerakan (*actuating*)

Tahap penggerakan dalam manajemen SDM guru Al-Qur'an dilakukan melalui program pelatihan dan pembinaan yang bertujuan meningkatkan kualitas guru, baik dari aspek teknis mengajar maupun spiritualitas. Sekolah menyelenggarakan pelatihan metodologi pembelajaran Al-Qur'an, seperti metode Utsmani, talaqqi, tiktir, dan muroja'ah. Program ini menyasar baik guru baru maupun guru lama, dan dilakukan secara berkala. Sekolah juga mengadakan kajian pekanan untuk seluruh staf, serta kajian bulanan yang melibatkan guru dan orang tua.

Proses pembinaan ini diperkuat melalui metoring internal, kelompok belajar, dan bimbingan dari guru senior. Tujuannya adalah membentuk budaya belajar dan memperkuat loyalitas serta motivasi guru. Dengan demikian, penggerakan di SDS SAKURA tidak hanya mendorong kinerja, tapi juga membentuk kepribadian guru yang sesuai dengan karakter Qur'ani. Pendekatan ini mencerminkan strategi jangka Panjang dalam meningkatkan profesionalisme secara bertahap dan terstruktur, termasuk pembiasaan karakter, akhlak, dan kemampuan teknis mengajar yang berkesinambungan.

d. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan dilakukan secara aktif melalui evaluasi berkala terhadap kinerja guru. SDS SAKURA menerapkan supervisi

kelas, observasi langsung, dan refleksi rutin terhadap proses pembelajaran. Hasil evaluasi menjadi dasar untuk perbaikan metode mengajar, penyesuaian materi, dan pengembangan lebih lanjut. Hal ini penting karena pengawasan bukan sekedar kontrol, tetapi bagian dari sistem pengembangan profesional berkelanjutan.

Salah satu catatan penting dalam penelitian ini adalah belum optimalnya sistem dokumentasi dalam proses rekrutmen. Misalnya, syahadah tahfizh, sertifikat pelatihan, dan dokumen pengalaman belum terdokumentasikan secara tertib. Meskipun sudah mulai diperhatikan, belum ada sistem pengarsipan yang rapi, sehingga dapat menghambat proses evaluasi dan pengambilan keputusan di masa mendatang. Karena itu, pengawasan di SDS SAKURA perlu diperkuat dengan sistem administrasi yang tertib dan terdokumentasi. Dalam ini sejalan dengan prinsip manajemen modern bahwa evaluasi berbasis data sangat penting untuk menjamin akuntabilitas dan mutu tenaga pendidik.

Dengan penerapan keempat unsur manajemen POAC tersebut, SDS SAKURA telah memiliki fondasi dasar mengelola SDM guru Al-Qur'an secara lebih terstruktur. Namun, untuk memperkuat kualitas pengelolaan ke depan dan mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu ditingkatkan, diperlukan analisis lebih mendalam terhadap kondisi internal dan eksternal sekolah. Dalam hal ini, pendekatan SWOT menjadi instrumen strategis untuk merumuskan Langkah perencanaan dan pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran.

- 1) Analisis SWOT dalam Perencanaan SDM Guru Al-Qur'an
 - a) *Strengths* (Kekuatan)

Dari segi kekuatan, SDS SAKURA memiliki komitmen yang kuat terhadap pendidikan berbasis Al-Qur'an, yang tercermin dalam visi-misi serta program-program pembelajaran yang dilaksanakan secara rutin. Sekolah juga menetapkan standar internal kualifikasi guru, diantaranya yaitu memiliki hafalan minimal 1 juz dan lulusan dari lembaga tahfizh Al-Qur'an. Hal ini menjadi indikator bahwa sekolah menaruh perhatian besar terhadap kualitas dan integritas pengajarnya. Selain itu, lingkungan sekolah yang kental dengan nuansa spiritual, seperti adanya program halaqoh, kegiatan murojaah bersama, dan pembiasaan akhlak islami, serta suasana belajar mengajar yang kondusif untuk pendidikan Al-Qur'an. Kekuatan-kekuatan ini memberi pengaruh positif terhadap keberhasilan proses pembelajaran Al-Qur'an, sekaligus menjadi daya Tarik bagi guru yang memiliki semangat dakwah.

b) *Weaknesses* (Kelemahan)

Sistem rekrutmen guru di SDS SAKURA belum adanya sistem rekrutmen yang terstruktur dan berbasis kompetensi secara formal, melainkan masih dilakukan dengan metode yang sederhana dan informal. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas pengajaran jika guru yang direkrut tidak memenuhi standar yang ditetapkan. Disamping itu, masih banyak guru yang belum memiliki sertifikat pelatihan resmi dalam pengajaran Al-Qur'an dan sanad Al-Qur'an. Ketidaksiapan ini diperparah dengan belum adanya rencana pelatihan berkelanjutan yang disusun secara sistematis, yang seharusnya menjadi bagian integral dari pengembangan profesionalisme guru.

c) *Opportunities* (Peluang)

SDS SAKURA Kota Bekasi memiliki kesempatan besar untuk menjalin kemitraan strategis dengan lembaga pelatihan guru

tahfizh dan institusi sertifikasi Al-Qur'an. Banyaknya lembaga eksternal yang menawarkan pelatihan dan sertifikasi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas guru secara signifikan. Selain itu, tingginya minat masyarakat terhadap sekolah berbasis tahfizh menciptakan iklim positif untuk menjaring guru-guru berkualitas melalui proses seleksi yang lebih selektif. Perkembangan teknologi pendidikan pun membuka peluang pelatihan daring yang fleksibel dan hemat biaya, sehingga perencanaan SDM dapat lebih adaptif terhadap kebutuhan zaman.

d) *Threats* (Ancaman)

Sekolah menghadapi tantangan berupa persaingan ketat dengan sekolah tahfizh lainnya dalam hal rekrutmen guru berkualitas. Banyak sekolah yang menawarkan insentif lebih tinggi, fasilitas yang lebih lengkap, atau jenjang karier yang lebih menjanjikan yang dapat menarik perhatian guru-guru potensial. Mobilitas tinggi di kalangan guru tahfizh, terutama guru muda juga menjadi ancaman nyata, karena mereka cenderung berpisah tempat kerja dengan cepat demi mendapatkan peluang yang lebih baik.

Dengan memahami penemuan penelitian ini dengan analisis SWOT secara menyeluruh, SDS SAKURA dapat Menyusun perencanaan SDM yang lebih matang, adaptif, dan strategis untuk meningkatkan profesionalisme guru Al-Qur'an secara berkelanjutan.

2) Strategi Perencanaan Berbasis SWOT

a) Strategi S-O (Strength-Opportunities), diarahkan untuk memanfaatkan keunggulan internal sekolah dalam mendukung peluang eksternal. Dengan komitmen kuat terhadap pendidikan Al-Qur'an dan lingkungan yang kondusif, sekolah dapat dengan mudah menjalin kerja sama dengan lembaga pelatihan

dan sertifikasi guru tahfizh. Pelatihan-pelatihan tersebut dapat dikemas dalam bentuk daring (online) sehingga lebih fleksibel dan dapat menjangkau lebih banyak guru.

- b) Strategi W-O (Weaknesses-Opportunities), difokuskan pada upaya mengatasi kelemahan dengan cara memanfaatkan peluang yang tersedia. Misalnya, sistem seleksi guru yang sebelumnya belum berbasis kompetensi dapat diperbaiki dengan melibatkan mitra lembaga pelatihan untuk memberikan pelatihan awal bagi guru baru. Dengan tersedianya pelatihan online dari berbagai institusi, guru-guru yang belum memiliki sertifikat dapat segera mengikutinya tanpa mengganggu jam mengajarnya.
- c) Strategi S-T (Strengths-Threats), menekankan pada bagaimana kekuatan internal dapat digunakan untuk menghadapi ancaman yang ada. Komitmen dan budaya Qur'ani yang kuat dapat menjadi alat untuk membangun loyalitas guru. Sekolah dapat mengembangkan program intensif dan penghargaan berbasis kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan bermakna. Hal ini diyakini mampu menahan laju keluar-masuk guru serta meningkatkan ketertarikan mereka terhadap visi lembaga.
- d) Strategi W-T (Weaknesses-Threats) bersifat defensif, yaitu dengan meminimalkan kelemahan dan melindungi sekolah dari dampak negative ancaman luar. Salah satu caranya adalah dengan membuat roadmap pengembangan guru dalam jangka Panjang yang disesuaikan dengan anggaran sekolah. Program pelatihan dapat disusun secara bertahap

dan kolaboratif, misalnya dengan mencari sponsor atau bantuan dari lembaga zakat dan sosial untuk mendanai pengembangan guru.

Melalui strategi SWOT ini, SDS SAKURA tidak hanya mampu merencanakan kebutuhan dan pengembangan SDM secara realistis, tetapi juga menyiapkan langkah-langkah strategis yang mampu menjawab tantangan serta memanfaatkan peluang di masa mendatang.

2. Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Pengembangan sumber daya manusia di SDS Shibghah Akhlak Quran (SAKURA) telah dilakukan secara sistematis melalui berbagai pelatihan, seperti mentoring antar guru dan pembinaan oleh kepala sekolah. Guru-guru juga di dorong untuk mengikuti seminar pendidikan dan program pengembangan profesional lainnya. Selain pelatihan metode pengajaran, SDS Shibghah Akhlak Quran (SAKURA) juga mengadakan program mentoring atau "liqo" yang bertujuan meningkatkan bacaan dan hafalan guru. Hal ini sejalan dengan teori Emron et al., yang menyebutkan bahwa pengembangan SDM adalah proses strategis yang bertujuan membentuk tenaga kerja yang berkinerja optimal dan sejalan dengan arah kebijakan lembaga (Purwanto, 2024). Program pengembangan ini mencerminkan pendekatan manajemen modern yang tidak hanya berfokus pada administratif, tetapi juga pada peningkatan kompetensi dan motivasi.

Pengembangan SDM yang dilakukan di SDS SAKURA juga relevan dengan standar profesionalisme guru Al-Qur'an sebagaimana dijelaskan oleh Fajriyah & Rindaningsih (2024), yang menekankan pentingnya pelatihan tartil, tajwid, serta pendekatan tazkiyah dan ta'lim dalam

mengajar Al-Qur'an. Hal ini menunjukkan bahwa SDS SAKURA telah mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam pengembangan SDM-nya, sesuai dengan konsep manajemen SDM perspektif Islam yang menekankan amanah, keadilan, dan penghargaan terhadap potensi individu. Di SDS Shibghah Akhlak Quran (SAKURA) Kota Bekasi, pengembangan guru Al-Qur'an difokuskan untuk membentuk tenaga pendidik yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik dan metodologis, tetapi juga memiliki kepribadian Islami yang mencerminkan nilai-nilai Al-Qur'an.

3. Hasil dari Penerapan Manajemen SDM

Penerapan manajemen SDM telah memberikan dampak positif terhadap profesionalisme guru Al-Qur'an. Beberapa indikator keberhasilan yang dapat diukur adalah peningkatan keterampilan guru dalam menerapkan metode Utsmani serta peningkatan kedisiplinan dalam kehadiran dan pengajaran. Guru yang telah mengikuti pelatihan metode Utsmani mengalami peningkatan dalam kualitas pengajaran mereka, meskipun masih terdapat tantangan dalam hal metode penyampaian yang lebih variatif agar siswa lebih mudah memahami materi.

Hasil dari program pengembangan menunjukkan bahwa SDS SAKURA berhasil membangun lingkungan belajar yang lebih kondusif bagi siswa dalam menghafal Al-Qur'an. Namun, jumlah siswa yang mencapai target hafalan yang lebih tinggi (empat juz atau lebih) masih terbatas. Sebelum diterapkan manajemen SDM secara intensif, guru Al-Qur'an di SDS SAKURA mengalami beberapa kendala seperti kurangnya variasi metode mengajar, minimnya pelatihan, serta lemahnya kemampuan evaluasi pembelajaran. Hal ini

berdampak pada rendahnya motivasi dan kurang optimalnya hasil pembelajaran Al-Qur'an.

Selama proses pembinaan berlangsung, sekolah memberikan pelatihan rutin, pendampingan individu, dan forum diskusi. Kepala sekolah juga aktif memberikan supervisi dan masukan secara personal. Setelah proses berjalan, terjadi peningkatan signifikan dalam profesionalisme guru. Guru menjadi lebih percaya diri, mampu menerapkan metode pengajaran yang variatif, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi dalam mendidik peserta didik untuk mencintai Al-Qur'an. Pembelajaran menjadi lebih efektif dan menyenangkan.

Temuan ini memperkuat pendapat Ibrahim Bafadal bahwa profesionalisme berkaitan erat dengan kemampuan dan keahlian yang terus dikembangkan (Anam, 2023). Selain itu, pelibatan guru dalam proses evaluasi dan pemberian umpan balik juga menunjukkan bahwa SDS Shibghah Akhlak Quran (SAKURA) telah melaksanakan manajemen kinerja sebagai bagian dari fungsi SDM yang holistik.

Salah satu indikator keberhasilan dari penerapan manajemen SDM dapat dilihat dari meningkatnya kesiapan guru dalam mengajar dengan metode Utsmani, serta adanya peningkatan kedisiplinan dan profesionalisme dalam tugas sehari-hari. Selain itu, guru mulai terbiasa melakukan refleksi terhadap proses mengajarnya dan terbuka terhadap kritik serta umpan balik dari kepala sekolah maupun koordinator Quran. Dalam evaluasi kepala sekolah, guru-guru yang sebelumnya cenderung pasif kini mulai aktif berbagi pengalaman dan metode pembelajaran yang inovatif. Hal ini sesuai dengan teori Edwin B. Flippo bahwa hasil manajemen SDM dapat diukur dari peningkatan kompetensi, produktivitas, dan motivasi kerja (Fachrurazi et al., 2021).

Sementara dalam konteks keislaman, hasil yang paling utama dari manajemen SDM adalah terbentuknya guru yang mampu menjadi teladan dalam akhlak, keilmuan, berdedikasi tinggi, dan keikhlasan dalam mengajar.

Penulis menilai bahwa pendekatan ini sangat relevan dan bijaksana, terutama mengingat latar belakang siswa yang beragam, termasuk keberadaan siswa insan berkebutuhan khusus (IBK). Dengan tidak memaksakan target hafalan yang tinggi, guru dapat lebih fokus pada proses pendampingan yang bermakna dan sesuai kemampuan anak. Meskipun demikian, penulis juga melihat adanya peluang untuk meningkatkan efektivitas program dengan lebih memperkuat sinergi antara guru dan orang tua dalam proses muroja'ah dan motivasi belajar anak di rumah.

Secara keseluruhan, hasil dari penerapan manajemen SDM di SDS SAKURA Kota Bekasi sudah menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam membentuk guru Al-Qur'an yang lebih profesional, adaptif, dan sesuai dengan visi pendidikan Islam. Ke depan, penguatan pada aspek standarisasi, pemberian penghargaan bagi guru berprestasi, serta pengembangan karier berbasis kompetensi akan menjadi langkah penting untuk mempertahankan dan meningkatkan hasil-hasil yang telah dicapai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menyoroti bagaimana perencanaan, pengembangan, dan penerapan manajemen SDM di SDS SAKURA, tetapi juga mengungkap berbagai tantangan yang masih dihadapi dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru Al-Qur'an

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) di SDS Shibghah

Akhlaq Quran (SAKURA) Kota Bekasi telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan profesionalisme guru Al-Qur'an melalui penerapan fungsi manajerial POAC (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan). Sekolah telah memiliki fondasi pengelolaan SDM yang cukup baik, seperti penetapan standar kompetensi guru, pembinaan ruhiyah dan teknis, serta supervisi rutin, yang berdampak pada peningkatan aspek kepribadian, pedagogis, spiritualitas, dan kedisiplinan guru. Namun, masih terdapat kelemahan seperti belum didukung oleh sistem dokumentasi portofolio, belum optimalnya sistem evaluasi kinerja, serta keterbatasan pelatihan dan penguasaan teknologi pembelajaran. Melalui analisis SWOT, diketahui bahwa sekolah memiliki kekuatan dalam nilai-nilai Qur'ani dan peluang dari meningkatnya minat masyarakat terhadap pendidikan tahfizh, namun perlu strategi pengembangan SDM yang lebih terstruktur dan berkelanjutan untuk menjawab tantangan internal dan eksternal secara efektif.

F. CATATAN PENULIS

Penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait publikasi artikel ini. Penulis menegaskan bahwa data dan isi artikel bebas dari plagiarisme.

G. DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahim & Fizian, Y. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMK NW Wanasaba. *Jurnal Manajemen dan Budaya STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang, Vol. 3 (1)*. SINTA H-index, ID: 6759440. DOI:

- <https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i1.415>
- Anam, M. F. (2023). *Profesionalisme Guru dalam Perspektif Islam*. Surabaya: Nurul Huda Press.
- Arif, K. H., Choirullah, A. L., & Suja'I, A. (2020). Urgensi Manajemen dalam Dakwah. *Tahdzib Al-Akhlaq*, 5(1), 37-50.
- Delliyannoor. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru bukan Pegawai Negeri Sipil di MTsN 2 Palangka Raya. *Tesis*, 1-9.
- Dewi, A., Widodo, & Lestari, I. (2020). Problematika Pendidikan di Indonesia dan Solusi Alternatif. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 73-74.
- Fachrurazi, M., dkk. (2021). *Strategi Manajemen SDM di Era Digital*. Jakarta: Mitra Media.
- Fajriyah, S., & Rindaningsih, D. (2024). Peran Manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Guru Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 412-418.
- Kementrian Agama Republik Indonesia. (2023). *Data Statistik Kemampuan Baca Al-Qur'an di Indonesia*. Diakses dari: <https://kemenag.go.id>
- <https://www.viva.co.id/berita/nasional/1083577-muslim-indonesia-terbanyak-di-dunia-70-persen-belum-bisa-baca-alquran>,
- <https://khazanah.republika.co.id/berita/qrg3fn366/65-persen-muslim-indonesia-tidak-bisa-baca-alquran>, dan
- <https://khazanah.republika.co.id/berita/s2dbia320/riset-kemenag-lebih-dari-separuh-muslim-di-indonesia-belum-lancar-baca-alquran>
- (diakses tanggal 22 Oktober 2024)
- Mahriza, D., Febriyanni, R., & Syahputra, I. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang. *Journal Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 4(1), 128-137.
- Nurmalasari, A., & Karimah, Z. (2020). Manajemen SDM dalam Perspektif Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 4(1), 35-42.
- Purwanto, N., dkk. (2024). *Konsep Manajemen SDM Berbasis Nilai Islam*. Depok: Cerdas Cendekia.
- Selvia, R., dkk. (2023). Manajemen SDM oleh Kepala Sekolah: Studi Empiris di Sekolah Dasar Islam. *Journal of Islamic Education Management*, 15(1), 139-145.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Tindakan*. Bandung: ALFABETA.
- Werdiningsih, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 113-124.
- <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.48>.