

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Tahfidz Studi Kasus di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes

Yunita Permatasari

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Putera Bangsa Tegal, Indonesia

yunitapermatasari257@gmail.com

Kata Kunci:

Manajemen Sumber Daya Manusia, Tahfidz Al-Qur'an, Pelatihan Guru, Penilaian Kinerja, Kompensasi, Kesejahteraan, Pesantren.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kualitas program Tahfidz Al-Qur'an di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes. Studi menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pimpinan, kepala program, serta asatidz. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan MSDM dilakukan secara terintegrasi mulai dari proses rekrutmen dan seleksi guru yang ketat, pelatihan berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan, penilaian kinerja periodik dan komprehensif dengan indikator kuantitatif-kualitatif, hingga skema kompensasi dan kesejahteraan yang holistik. Sinergi antar-fungsi MSDM tersebut membangun siklus penjaminan mutu dan berdampak positif pada peningkatan kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan guru, sehingga secara langsung mendukung kelancaran, ketepatan tajwid, serta pemahaman hafalan santri. Temuan ini menawarkan model MSDM terintegrasi yang tidak hanya memperkaya literatur manajemen pendidikan Islam, tetapi juga dapat dijadikan rujukan praktis bagi pesantren lain dalam upaya peningkatan mutu lulusan secara berkelanjutan.

Abstract

Keyword:

Human Resource Management, Tahfidz Al-Qur'an, Teacher Training, Performance Assessment, Compensation, Welfare, Pesantren.

This study aims to analyze the Human Resource Management (HRM) strategy in improving the quality of the Tahfidz Al-Qur'an program at Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes. The study uses a qualitative approach with a case study design, where data is collected through in-depth interviews, observations, and documentation with the leaders, program heads, and teachers. The results show that the implementation of HRM is carried out in an integrated manner, starting from a rigorous recruitment and selection process for teachers, continuous training tailored to needs, periodic and comprehensive performance assessments with both quantitative and qualitative indicators, to a holistic compensation and welfare scheme. The synergy among these HRM functions creates a quality assurance cycle and has a positive impact on the improvement of teachers' competence, motivation, and welfare, which directly supports the smoothness, accuracy of tajwid, and understanding of the students' memorization. These findings offer an integrated HRM model that not only enriches the literature on Islamic education management but also provides a practical reference for other pesantrens in their efforts to continuously improve the quality of their graduates.

Copyright © 2025 Yunita Permatasari

This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

PENDAHULUAN

Pendidikan Tahfidz al-Qur'an di Indonesia terus mengalami perkembangan pesat, tidak hanya sebagai praktik spiritual tetapi juga sebagai program pendidikan formal yang terstruktur di lembaga seperti Pondok Pesantren (Naslah, 2024). Data terbaru dari Kementerian Agama Republik Indonesia pada semester ganjil 2023/2024 mencatat sebanyak 39.551 lembaga dengan sekitar 4,9 juta santri (Indonesia, 2024). Angka ini merefleksikan tingginya kepercayaan masyarakat sekaligus memunculkan tuntutan yang lebih besar terhadap standarisasi mutu (Putra, 2023). Kini, keberhasilan program Tahfidz tidak lagi hanya diukur dari jumlah menghafal, melainkan dari kualitas hafalan yang mencakup kelancaran, ketepatan tajwid, dan pemahaman (Rohim, 2025).

Seiring meningkatnya ekspektasi tersebut, pondok pesantren dituntut untuk bertransformasi dari manajemen tradisional menuju tata kelola yang lebih profesional dan modern untuk menjamin mutu lulusannya. Salah satu pilar utama dalam profesionalisasi lembaga pendidikan adalah penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang strategis (Bahri & Novira Arafah, 2020). MSDM berfungsi untuk mengelola aset terpenting institusi, yaitu para guru (asatidz), melalui serangkaian fungsi sistematis mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, hingga kompensasi (Agung Anggoro Seto, 2023). Penerapan MSDM yang efektif terbukti mampu meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru, yang

pada akhirnya berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan prestasi peserta didik. Selain memastikan kompetensi teknis, strategi MSDM juga menjaga agar para guru selaras dengan visi, misi, dan nilai-nilai spiritual yang diusung oleh pesantren (Maskar, 2025).

Fokus utama dalam peningkatan kualitas Tahfidz terletak pada peran sentral asatidz. Kompetensi guru Tahfidz, yang meliputi penguasaan materi, metode mengajar, dan kemampuan manajerial kelas, merupakan faktor determinan bagi keberhasilan santri (Primayekti & Septuri, 2024). Di samping itu, motivasi kerja dan kesejahteraan guru juga menjadi variabel krusial yang mempengaruhi dedikasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, sebuah sistem manajemen yang mampu merekrut guru berkualitas, memberikan pelatihan berkelanjutan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi sebuah keniscayaan.

Meskipun demikian, terdapat celah penelitian (research gap) yang signifikan dalam literatur. Sebagian besar penelitian yang ada cenderung membahas topik-topik ini secara terpisah; ada yang fokus pada analisis kompetensi guru Tahfidz, meneliti implementasi metode tertentu, membahas manajemen pesantren secara umum, atau kajiannya bersifat terlalu makro dan belum menyentuh karakteristik unik unit program Tahfidz. Masih sangat terbatas penelitian yang menganalisis secara holistik dan terintegrasi bagaimana serangkaian praktik MSDM mulai dari hulu (rekrutmen) hingga hilir (evaluasi dan retensi) diterapkan sebagai sebuah strategi utuh untuk secara spesifik meningkatkan kualitas program Tahfidz (Nanny Mayasari, 2025). Keterkaitan sistematis antara strategi rekrutmen, model pelatihan, sistem penilaian kinerja, dan skema kompensasi terhadap pencapaian kualitas hafalan santri yang terukur masih belum banyak dieksplorasi.

Untuk mengisi kesenjangan ini, penelitian ini bertujuan menganalisis secara mendalam strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes dan dampaknya terhadap kualitas program Tahfidz. Lokus studi ini dipilih berdasarkan reputasinya dalam menghasilkan lulusan dengan kualitas hafalan yang baik, yang mengindikasikan adanya praktik manajemen yang efektif dan layak untuk diteliti. Secara spesifik, penelitian ini akan menjawab pertanyaan berikut: 1) Bagaimana strategi MSDM (rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi) bagi asatidz Tahfidz diterapkan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes?; 2) Bagaimana strategi tersebut berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kualitas Tahfidz santri?

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan. Kebaruan teoretisnya terletak pada pengembangan model konseptual MSDM yang spesifik untuk program tahfidz, menjembatani literatur manajemen dengan studi pendidikan Islam pada level mikro. Secara praktis, hasilnya akan menjadi panduan strategis berbasis bukti bagi Pondok Pesantren Imam Syafi'i dan institusi sejenis untuk mereformasi kebijakan SDM mereka demi meningkatkan kualitas lulusan. Terakhir, melalui pendekatan studi kasus yang mendalam, riset ini akan menangkap pemahaman yang kaya dan holistik mengenai realitas pengelolaan SDM di lapangan, sebuah kontribusi metodologis yang tidak dapat ditangkap oleh survei kuantitatif semata.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk mengkaji secara mendalam strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes. Pendekatan ini dipilih untuk memahami fenomena secara holistik dalam konteks alamiahnya. Penelitian dilaksanakan dari Juli hingga Desember 2024.

Subjek penelitian ditentukan melalui teknik purposive sampling, yang terdiri dari pimpinan pesantren, kepala program Tahfidz, dan beberapa asatidz (guru) Tahfidz yang dianggap sebagai informan kunci. Objek penelitian adalah keseluruhan praktik MSDM, mulai dari rekrutmen hingga evaluasi kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: (1) wawancara mendalam semi-terstruktur dengan para informan kunci; (2) observasi non-partisipan terhadap proses belajar-mengajar dan kegiatan pembinaan guru; serta (3) studi dokumentasi terhadap dokumen relevan seperti SOP kepegawaian, kurikulum dan data evaluasi kinerja.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif dari Miles, Huberman dan Saldana (2014), yang meliputi tiga tahap: kondensasi data (seleksi dan penyederhanaan), penyajian data (organisasi data dalam bentuk matriks atau narasi), dan penarikan/verifikasi kesimpulan (conclusion drawing/verification) (Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, 2014).

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu dengan membandingkan konsistensi data yang diperoleh dari berbagai sumber (triangulasi sumber) dan melalui berbagai teknik pengumpulan data (triangulasi teknik).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis mendalam terhadap praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes menunjukkan adanya sebuah strategi yang terstruktur dan sistematis. Temuan penelitian

ini menjawab dua pertanyaan utama penelitian: (1) bagaimana strategi MSDM diterapkan pada asatidz Tahfidz; dan (2) bagaimana strategi tersebut berkontribusi pada kualitas hafalan santri. Temuan dikategorikan ke dalam empat fungsi utama MSDM: rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta kompensasi dan kesejahteraan.

Strategi Rekrutmen dan Seleksi Asatidz Berkompetensi dan Berintegritas

Proses rekrutmen dan seleksi asatidz di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan, tetapi dirancang sebagai gerbang utama penjaminan mutu. Proses ini diawali dengan identifikasi kebutuhan yang didasarkan pada analisis rasio ideal antara pengajar dan santri, serta target kualitas hafalan yang telah ditetapkan. Persyaratan utama yang ditetapkan bagi calon pengajar adalah kepemilikan hafalan 15 hingga 30 juz, akhlak dan adab yang baik, serta diutamakan memiliki pengalaman mengajar.

Proses seleksi dilaksanakan secara multi-tahap dan ketat untuk memastikan kandidat terbaik. Tahapan tersebut meliputi: 1) Seleksi Administrasi: Verifikasi dokumen formal seperti ijazah dan sertifikat hafalan; 2) Tes Kompetensi: Ujian lisan dan tulisan yang dilengkapi dengan wawancara mendalam untuk menggali komitmen, keselarasan visi-misi, dan keluhuran adab calon pengajar; 3) Tes Hafalan dan Muqotlat: Menjadi komponen penentu kelayakan, di mana calon asatidz diuji secara langsung kualitas dan kelancaran hafalannya; 4) Microteaching: Simulasi mengajar untuk menilai kemampuan pedagogis dan kesiapan mengelola kelas secara praktis.

Seluruh proses ini berada di bawah pengawasan langsung pimpinan (mudiroh), yang memastikan terjaganya standar integritas dan spiritualitas lembaga. Praktik rekrutmen yang berlapis ini sejalan dengan temuan Zuhrotun Nisa, Santosa, & Awaluddin (2024), yang menegaskan bahwa rekrutmen ketat berbasis kompetensi teknis (hafalan) dan nilai-nilai spiritual merupakan fondasi penting untuk menghasilkan SDM berkualitas di Pesantren (Nisa, Z., 2024). Proses terstruktur ini juga ditemukan dalam penelitian Aldino, dkk. (2023) di MTs Negeri 1 Lampung Utara, yang menerapkan tahapan mulai dari analisis kebutuhan, seleksi administrasi, hingga tes wawancara dan tes mengajar untuk memastikan calon pendidik sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan (Aldino & Murtafiah, 2023).

Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan

Upaya peningkatan kualitas tidak berhenti pada seleksi, melainkan dilanjutkan melalui program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur. Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes menyelenggarakan pelatihan rutin yang mencakup tahsin (perbaikan bacaan Al-Qur'an) dan pendalaman ilmu tajwid yang dijadwalkan secara mingguan. Selain itu, seminar pedagogis juga diselenggarakan secara fleksibel dengan mengundang pemateri dari internal maupun eksternal untuk memperkaya wawasan asatidz.

Materi pelatihan difokuskan pada aspek-aspek krusial dalam pembelajaran Tahfidz, seperti teknik menghafal kreatif (tikrar, tartil), psikologi santri untuk adaptasi gaya belajar, serta praktik mengajar yang efektif. Untuk memastikan implementasi yang efektif, pesantren menerapkan sistem pendampingan dan supervisi melalui observasi kelas dan Focus Group Discussion (FGD). Temuan ini menguatkan argumen bahwa pelatihan berkelanjutan memiliki dampak signifikan terhadap kompetensi dan motivasi guru yang pada akhirnya berimplikasi positif pada kualitas hafalan santri.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Fajarwati & Victorynie (2025), yang menegaskan bahwa pelatihan berkelanjutan dan sistem pembinaan rutin sangat krusial dalam meningkatkan profesionalisme dan motivasi guru Tahfidz, serta berdampak langsung pada kualitas hafalan santri di Rumah Tahfidz (Fajarwati, 2025). Hal serupa juga diungkapkan oleh Zurmanda (2023), bahwa manajemen pelatihan yang efektif dan terstruktur dapat mengoptimalkan produktivitas dan menurunkan tingkat kesalahan guru, sehingga kualitas pembelajaran dan hafalan santri semakin baik (Zurmanda, 2023).

Penilaian Kinerja sebagai Alat Evaluasi dan Pengembangan

Sistem penilaian kinerja (performance appraisal) diterapkan secara periodik, yakni dua kali dalam setahun (Desember dan Juni), sebagai mekanisme kontrol kualitas dan dasar pengembangan karir asatidz. Indikator penilaian tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga kualitatif, mencakup: Kedisiplinan dan kehadiran. Kualitas pembelajaran, termasuk penguasaan materi dan ketepatan tajwid. Keterampilan interpersonal dan hubungan dengan santri. Pencapaian target hafalan santri yang menjadi tanggung jawabnya.

Metode evaluasi dilakukan secara komprehensif melalui observasi kelas, tinjauan data capaian santri, dan diskusi kolektif yang dipimpin oleh mudiroh dan kepala program Tahfidz. Hasil dari evaluasi ini dimanfaatkan secara konstruktif sebagai dasar untuk memberikan apresiasi, seperti insentif atau bonus, serta untuk merekomendasikan program pelatihan tambahan sesuai kebutuhan individu. Sistem ini mencerminkan

pendekatan MSDM modern di mana penilaian kinerja tidak bersifat menghakimi, melainkan sebagai alat untuk perbaikan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Yusnita dkk. (2024) di ACBS Jambi, di mana penilaian kinerja guru tahfidz yang dilakukan secara periodik menggunakan indikator kuantitatif dan kualitatif serta evaluasi melalui observasi dan diskusi kolektif terbukti efektif dalam memetakan kebutuhan pengembangan guru serta memberikan penghargaan, pelatihan, maupun dorongan karir secara konstruktif (Rosadi, 2024). Sementara itu, studi di SMP Al-Fattah Tigaraksa dan beberapa lembaga lain juga membuktikan bahwa penilaian multi-indikator dilaksanakan dengan pendekatan kolaboratif, dapat meningkatkan motivasi guru dan kualitas pembelajaran tahfidz secara menyeluruh (Tita Kinasih Intani, 2024).

Skema Kompensasi dan Kesejahteraan sebagai Faktor Retensi

Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes menunjukkan kesadaran tinggi akan pentingnya kesejahteraan asatidz sebagai faktor krusial yang mempengaruhi dedikasi dan kinerja. Kebijakan kompensasi dirancang secara komprehensif, terdiri dari gaji pokok yang disesuaikan dengan masa kerja dan tanggung jawab, serta berbagai tunjangan seperti tunjangan keluarga, transportasi, dan insentif khusus berbasis kinerja.

Lebih dari itu, kesejahteraan non-finansial juga menjadi prioritas. Pesantren menyediakan fasilitas esensial seperti tempat tinggal, konsumsi harian, layanan kesehatan dasar, dan dukungan untuk pendidikan lanjutan. Kebijakan ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mempertahankan asatidz berkualitas dalam jangka panjang, di mana rata-rata masa pengabdian tercatat antara 4 hingga 7 tahun.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Oktaviani dkk. (2023), yang menegaskan bahwa skema kompensasi yang holistik meliputi gaji pokok, berbagai tunjangan, insentif berbasis kinerja, serta fasilitas kesejahteraan non-finansial seperti rumah tinggal, konsumsi, dan layanan kesehatan berpengaruh besar terhadap dedikasi, kinerja, dan retensi guru di pesantren. Kebijakan pemberian kompensasi dan penghargaan secara proporsional, didukung fasilitas penunjang, sukses menumbuhkan loyalitas asatidz dan memperkuat lingkungan kerja yang kondusif (Ria Oktaviani, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa strategi kompensasi dan kesejahteraan yang lengkap menjadi faktor krusial dalam mempertahankan guru berkualitas dalam jangka panjang.

Integrasi Strategis MSDM sebagai Kunci Peningkatan Kualitas Tahfidz

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keunggulan program Tahfidz di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes tidak bersumber dari satu praktik unggul yang terisolasi, melainkan dari integrasi strategis seluruh fungsi MSDM. Hal ini mengisi celah penelitian yang sebelumnya diidentifikasi, di mana kajian MSDM di pesantren seringkali bersifat parsial. Rekrutmen yang ketat memastikan input SDM yang berkualitas. Kualitas ini kemudian dipelihara dan ditingkatkan melalui pelatihan yang relevan dan berkelanjutan. Selanjutnya, sistem penilaian kinerja yang objektif memberikan umpan balik yang terukur untuk perbaikan, sementara skema kompensasi yang adil dan manusiawi menjamin motivasi, dedikasi, dan retensi para asatidz.

Keterkaitan sistematis antara fungsi-fungsi ini membentuk sebuah siklus penjaminan mutu yang solid. Kontribusi strategi ini terhadap kualitas Tahfidz santri bersifat langsung dan signifikan. Asatidz yang kompeten, termotivasi, dan sejahtera terbukti mampu menerapkan metode pengajaran yang lebih efektif, menciptakan lingkungan belajar yang positif dan pada akhirnya mengantarkan santri mencapai standar kelancaran, ketepatan tajwid dan pemahaman hafalan yang tinggi. Model MSDM yang diimplementasikan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes ini menjadi bukti empiris bahwa transformasi dari manajemen tradisional ke tata kelola SDM yang profesional adalah sebuah keniscayaan bagi pesantren yang ingin menjamin mutu lulusannya di tengah meningkatnya ekspektasi masyarakat.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terintegrasi dan sistematis merupakan faktor kunci dalam peningkatan kualitas program Tahfidz di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes. Implementasi strategi ini terwujud secara holistik melalui empat pilar yang saling terkait: rekrutmen multi-tahap yang ketat untuk menjaring asatidz berkompetensi dan berintegritas, program pelatihan berkelanjutan berbasis kebutuhan yang mencakup aspek teknis dan pedagogis, penilaian kinerja periodik yang komprehensif dan konstruktif, serta skema kompensasi dan kesejahteraan yang holistik untuk memastikan retensi guru berkualitas. Sinergi antar-fungsi inilah yang menciptakan siklus penjaminan mutu yang solid, menghasilkan asatidz yang kompeten, termotivasi, dan sejahtera, yang pada akhirnya secara langsung mampu meningkatkan kualitas hafalan santri. Secara teoretis, penelitian ini menyajikan sebuah model MSDM terintegrasi yang spesifik untuk konteks Tahfidz, mengisi celah literatur yang ada. Secara praktis, model ini dapat menjadi panduan strategis bagi lembaga pendidikan sejenis untuk meningkatkan mutu

lulusan mereka. Mengingat penelitian ini berfokus pada studi kasus tunggal, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi komparatif atau kuantitatif guna menguji generalisasi model ini di konteks yang lebih luas. Pada akhirnya, temuan ini mengukuhkan bahwa transformasi menuju tata kelola SDM yang profesional adalah sebuah keniscayaan bagi pesantren untuk menjawab ekspektasi publik dan tantangan zaman.

DAFTAR REFERENSI

- Agung Anggoro Seto, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (R. Ristiyana (ed.)). : PT Global Eksekutif Teknologi Anggota IKAPI No.033/SBA/2022.
- Aldino, M., & Murtafiah, N. H. (2023). Peran Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Guru. 02(05), 800–808.
- Bahri, S., & Novira Arafah. (2020). Analisis Manajemen Sdm Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal. 1(1), 20–40.
- Fajarwati, D. (2025). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Program Pembinaan dan Pembiayaan Rumah Tahfidz Al- Qur ' an. 8(1), 361–370.
- Indonesia, K. A. R. (2024). Melihat Ekosistem Kemandirian Pesantren.
- Maskar, D. K. (2025). Penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang. 6(1), 24–38.
- Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, J. S. (2014). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (Edisi keti). SAGE Publications Inc. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20418261&lokasi=lokal>
- Nanny Mayasari, D. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Pengukuran Kinerja, Retensi Talenta, dan Diversitas. Widina Media Utama.
- Naslah. (2024). Pendekatan Psikologi Komunikasi Dakwah Dalam Membina Akhlak Mahasantri Markaz Tahfidz Al-Birr. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nisa, Z., D. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keberhasilan Program Tahfidz Al-Qur'an Di Smp Al-Fatimah Bojonegoro. 9, 818–829.
- Primayekti, R., & Septuri, N. S. (2024). Pengaruh Manajemen Sumberdaya Manusia (Guru Qur'an) Terhadap Kompetensi Profesional Guru Qur'an Serta Dampaknya Pada Keberhasilan Pembelajaran Tahsin Dan Tahfidz Di Tpq Ad Du'a. 4(4), 926–934.
- Putra, A. T. (2023). Kontribusi Pondok Pesantren Modern Al-Ikhlas Dalam Pembentukan Karakter Religius Santri. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
- Ria Oktaviani, dkk. (2023). Sistem Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Pesantren Compensation System In Improving Teacher Performance In Islamic Boarding School. 1(3), 215–222.
- Rohim, A. (2025). Implementasi Program Khotmil Al-Qur'an Bil Ghoib Dalam Meningkatkan Kualitas Hafalan Santri Di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Ebqory Jember. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Rosadi, K. I. (2024). Manajemen Kinerja Guru dalam Pembelajaran Tahfidz Al- Qur ' an Berbasis Metode 10 Menit Perhalaman di An-Nahl Creative Boarding School (ACBS) Jambi. 8, 42212–42220.
- Tita Kinasih Intani, A. (2024). Evaluation of Tahfidz Program Assessment at SMP Al-Fattah Tigaraksa (Evaluative Research using a Formative Evaluation Model). 7(3), 2270–2276.
- Zurmanda, A. J. (2023). Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Guru Tahfizh Quran Di Sma Madinatul Quran. 02(02), 120–127.