

## ANALISIS KEBIJAKAN DALAM PENINGKATAN MUTU PENGAJAR TAHFIDZ DI MADRASAH DINIYAH IBS MALANG

Ulfa Muazzomah, Zainal Muhammad Hosin, Muhammad Andy Nur Rochim, Muhammad Izulhaq,  
Nur Ali

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim  
Jl. Gajayana No. 50, Diyono, Lowokwaru, Malang  
Email: [ulfa96muazzomah@gmail.com](mailto:ulfa96muazzomah@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to analyze the policy implementation for improving the quality of tahfidz teachers at Madrasah Diniyah Ar-Rohmah Putri IBS Malang through a structured quality assurance system. The focus of the research includes policy formulation, implementation mechanisms, and supporting as well as inhibiting factors in strengthening teacher professionalism in Qur'anic instruction. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through in-depth interviews, observation of tahfidz activities, and documentation, and analyzed using the Miles & Huberman interactive model. The findings show that the institution has implemented a comprehensive quality management system consisting of standardized teacher qualifications, tahfidz Standard Operating Procedures (SOP), and a multi-layered evaluation structure. Continuous teacher development is carried out through weekly coaching, periodic training, halaqah musyafahah, and peer supervision, reflecting a systematic application of continuous quality improvement. Data-driven evaluation through structured teacher performance reports ensures accuracy in monitoring recitation quality, discipline, methodology, and Qur'anic competence. The supporting factors include strong Qur'anic culture, institutional commitment, and adequate teacher competence, while the inhibiting factors involve uneven teacher skills, workload intensity, and limited infrastructure. The study concludes that quality improvement policies for tahfidz teachers at Ar-Rohmah are not merely technical programs, but operate as an integrated policy system combining pedagogical competence, institutional culture, and spiritual ethics. This model demonstrates strong potential for replication in other diniyah-based tahfidz institutions.

**Keywords:** tahfidz teacher; quality assurance; policy implementation; teacher development; Qur'anic education

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan peningkatan mutu pengajar tahfidz di Madrasah Diniyah Ar-Rohmah Putri IBS Malang melalui sistem penjaminan mutu yang terstruktur. Fokus kajian meliputi perumusan kebijakan, mekanisme pelaksanaan, serta faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan profesionalitas pengajar Al-Qur'an. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi kegiatan tahfidz, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles & Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa madrasah telah menerapkan sistem manajemen mutu komprehensif berupa standar kualifikasi guru, SOP tahfidz, evaluasi berlapis, dan program pembinaan berkelanjutan. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui pembinaan mingguan, pelatihan berkala, musyafahah, dan supervisi sejawat sebagai bentuk penerapan continuous quality improvement. Evaluasi kinerja pengajar dilakukan secara terukur melalui rapor tahfidz yang memuat indikator ketepatan bacaan, kedisiplinan, metode pengajaran, dan capaian tahfidz, sehingga keputusan pengelolaan mutu berbasis data dapat dilakukan secara objektif. Faktor pendukung utama keberhasilan kebijakan meliputi kultur Qur'ani komitmen kelembagaan, dan kompetensi guru, sedangkan hambatan mencakup ketimpangan kemampuan teknis,

beban kerja ganda, dan keterbatasan sarana. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebijakan peningkatan mutu pengajar tahfidz tidak hanya bersifat teknis, tetapi merupakan desain kebijakan terpadu yang menggabungkan kualitas pedagogis, tata kelola lembaga, dan pembinaan spiritual sebagai fondasi pembentukan profesionalisme pengajar Qur'ani berkelanjutan.

**Kata kunci:** mutu pengajar tahfidz; penjaminan mutu; implementasi kebijakan; pembinaan guru; pendidikan Qur'ani

Program tahfidz di lingkungan madrasah diniyah di Indonesia berkembang pesat seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan Qur'ani yang tidak hanya menekankan capaian hafalan, tetapi juga pembentukan karakter, disiplin, dan etos keberagamaan. Pada titik ini, mutu pengajar tahfidz menjadi faktor penentu karena kualitas pembelajaran Al-Qur'an sangat dipengaruhi oleh kompetensi pedagogik, keteladanan, serta konsistensi pembinaan guru dalam ekosistem lembaga. Literatur internasional menunjukkan bahwa program pengembangan profesional guru yang dirancang berkualitas, koheren, dan terintegrasi dengan kebutuhan praktik mengajar cenderung berdampak lebih kuat pada peningkatan kapasitas guru dan hasil belajar peserta didik.

Namun, realitas pembelajaran tahfidz menuntut kompetensi yang lebih kompleks daripada sekadar kefasihan membaca dan kemampuan menghafal. Pengajar tahfidz dituntut menguasai strategi instruksional (misalnya talaqqi/musyafahah, manajemen muroja'ah, penguatan motivasi, dan diferensiasi pembelajaran), keterampilan komunikasi edukatif, serta kemampuan evaluasi yang adil dan terukur. Studi pada konteks pembelajaran Al-Qur'an menegaskan bahwa kualitas komunikasi guru verbal maupun nonverbal mempengaruhi atmosfer belajar dan persepsi peserta didik terhadap efektivitas pembelajaran. Hal ini mengindikasikan bahwa penguatan mutu pengajar tahfidz perlu mencakup aspek pedagogik-komunikatif, tidak berhenti pada dimensi teknis tajwid dan hafalan semata.

Berbagai riset internasional terkait pengembangan profesional guru juga memperlihatkan kecenderungan yang relevan bagi pengelolaan tahfidz: keberhasilan program peningkatan mutu tidak cukup ditentukan oleh "seberapa sering pelatihan dilakukan", melainkan oleh kualitas desain program (content-focused, praktik reflektif, coaching/mentoring, umpan balik berbasis kinerja, dan dukungan organisasi). Temuan meta-analitik menunjukkan bahwa coaching dapat efektif, tetapi pengaruhnya dipengaruhi oleh rancangan, pelaksana, dan mekanisme pendampingannya. Di sisi lain, kajian global menyoroti adanya kesenjangan antara bukti ilmiah tentang pengembangan profesional guru dan praktik implementasinya di lapangan terutama ketika program berjalan terfragmentasi, tidak berkelanjutan, atau kurang terhubung dengan sistem evaluasi dan tata kelola lembaga.

Masalahnya, kajian-kajian tentang peningkatan mutu pengajar tahfidz (terutama di level lembaga) masih sering menonjolkan satu sisi secara parsial—misalnya penekanan pada penguatan tajwid, pengayaan metode hafalan, atau pelaksanaan supervisi—tanpa menempatkan praktik tersebut sebagai kebijakan kelembagaan yang memiliki desain, aktor, sumber daya, mekanisme kontrol, dan evaluasi yang saling terkait. Akibatnya, penelitian cenderung belum memadai untuk menjelaskan: (1) bagaimana kebijakan mutu pengajar dirumuskan sebagai sistem; (2) bagaimana kebijakan dijalankan melalui perangkat

implementasi (pembinaan, pelatihan, supervisi, coaching, dan evaluasi); serta (3) bagaimana dinamika konteks lembaga (kultur religius, kepemimpinan, dan struktur boarding) mempengaruhi keberhasilan atau hambatan pelaksanaan kebijakan.

Pada konteks inilah Madrasah Diniyah Ar-Rohmah Putri IBS Malang menjadi kasus yang strategis. Sebagai lembaga berbasis boarding school, Ar-Rohmah Putri IBS Malang berada dalam ekosistem pendidikan yang menempatkan budaya religius dan ritme pembelajaran terstruktur sebagai “infrastruktur sosial” pembinaan. Studi tentang kepemimpinan lembaga pendidikan berbasis pesantren/boarding di Indonesia menunjukkan bahwa perubahan tata kelola dan respon kelembagaan terhadap tantangan sering kali ditentukan oleh kapasitas kepemimpinan, pola komunikasi organisasi, serta penguatan identitas kelembagaan. Dengan demikian, pembinaan guru tahfidz berpotensi tampil bukan sekadar aktivitas teknis, melainkan sebagai kebijakan mutu yang ditopang kultur Qur’ani, kedisiplinan asrama, serta kontrol pembelajaran yang berlapis.

Keunikan penelitian ini terletak pada upaya membaca pembinaan guru tahfidz sebagai kebijakan yang diimplementasikan, bukan sekadar program pelatihan. Praktik pembinaan misalnya halaqah musyafahah, pelatihan metode tahfidz, supervisi berkala, hingga peer coaching diposisikan sebagai rangkaian instrumen kebijakan yang memiliki tujuan, standar, aktor pelaksana, serta mekanisme evaluasi. Lebih jauh, karakteristik tahfidz sebagai tradisi transmisi oral dan pembentukan habitus religius menegaskan pentingnya dimensi kultur dalam memaknai “mutu” pengajar tahfidz, bukan hanya kompetensi teknis.

Untuk membaca kompleksitas tersebut secara lebih holistik, penelitian ini menggunakan lensa teori implementasi kebijakan Grindle (1980) yang menekankan bahwa keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh policy content (substansi kebijakan, tujuan, sumber daya, dan manfaat yang ditargetkan) serta context of implementation (kekuatan aktor, karakter institusi, kepemimpinan, dan kondisi sosial-organisasional). Kerangka ini relevan untuk menganalisis bagaimana kebijakan peningkatan mutu pengajar tahfidz dirancang, dijalankan, dinegosiasikan oleh aktor, dan dievaluasi dalam kultur boarding yang kuat.

Berdasarkan latar tersebut, artikel ini memusatkan kajian pada tiga pertanyaan utama: (1) bagaimana kebijakan peningkatan mutu pengajar tahfidz dirancang di Madrasah Diniyah Ar-Rohmah Putri IBS Malang; (2) bagaimana mekanisme implementasinya melalui pembinaan, pelatihan, supervisi, coaching, dan evaluasi; serta (3) faktor pendorong dan penghambat apa saja yang mempengaruhi implementasi kebijakan tersebut. Kontribusi ilmiah yang diharapkan adalah tersedianya model analisis yang menempatkan mutu pengajar tahfidz sebagai hasil interaksi antara kompetensi profesional, tata kelola kebijakan, dan budaya Qur’ani sehingga memberikan pijakan konseptual dan praktis bagi madrasah diniyah lain dalam merancang pembinaan guru tahfidz yang lebih sistemik, berkelanjutan, dan terukur.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan rancangan kualitatif deskriptif yang bertujuan memahami secara mendalam kebijakan sekolah serta implementasinya dalam peningkatan mutu pengajar tahfidz di Madrasah Diniyah Ar-Rahmah Putri IBS Malang. Rancangan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menggali proses, pengalaman, dan strategi lembaga secara natural dalam konteks yang sebenarnya. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum tahfidz, dan guru tahfidz yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatannya dalam kebijakan peningkatan mutu pengajar. Instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri (human instrument) yang didukung instrumen bantu berupa pedoman wawancara, lembar observasi, alat perekam, kamera dokumentasi, serta dokumen resmi madrasah. Data dikumpulkan melalui tiga prosedur utama: wawancara mendalam untuk menggali kebijakan, pelaksanaan program, serta pengalaman guru; observasi pasif terhadap kegiatan pembinaan dan praktik pembelajaran tahfidz di kelas; serta dokumentasi berupa buku pedoman, arsip program, laporan evaluasi, dan foto kegiatan yang relevan.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis Miles & Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi dilakukan dengan menyeleksi informasi penting sesuai fokus penelitian, kemudian disajikan dalam bentuk narasi tematik, sebelum akhirnya ditarik kesimpulan secara bertahap dan diverifikasi melalui triangulasi. Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi sumber (membandingkan keterangan antar-informan), triangulasi teknik (wawancara, observasi, dokumentasi), dan triangulasi waktu dengan pemeriksaan data pada periode berbeda. Seluruh proses ini memastikan temuan penelitian akurat dan mencerminkan kondisi faktual di lapangan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

#### **Kebijakan Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pengajar Tahfidz**

Berdasarkan hasil observasi dan analisis dokumentasi di Madrasah Diniyah Ar-Rohmah Putri Malang, kebijakan madrasah terkait peningkatan mutu pengajar tahfidz dirumuskan secara sistematis dalam program pembinaan dan pelatihan yang direncanakan setiap semester. Kebijakan ini secara eksplisit dituangkan dalam dokumen resmi, yaitu Rencana Kerja dan Program Tahunan (RKPT) pada bagian pembinaan tenaga pendidik. Kepala madrasah, dalam wawancara mendalam, menegaskan bahwa landasan kebijakan ini adalah visi institusi untuk menghasilkan penghafal Al-Qur'an yang tidak hanya menguasai hafalan, tetapi juga berilmu pengetahuan dan berakhlak mulia. Oleh karena itu, mutu pengajar dijaga melalui mekanisme pengembangan profesional yang berkelanjutan dan terintegrasi.

Wawancara dengan kepala madrasah lebih lanjut mengungkap bahwa kebijakan ini berfokus pada tiga aspek utama: (1) peningkatan kompetensi tilawah dan tahsin, yang mencakup pembenaran bacaan serta penguasaan tajwid; (2) pendalaman metode mengajar tahfidz yang efektif dan adaptif terhadap kebutuhan

santri; serta (3) penguatan spiritualitas pengajar, termasuk pembinaan akhlak dan keteladanan. Pendekatan trifokus ini mencerminkan paradigma holistik dalam pendidikan Islam, di mana pengajar tidak hanya berperan sebagai transmitor hafalan teknis, melainkan juga sebagai *uswah hasanah* (teladan baik) bagi santri. Hal ini selaras dengan prinsip Metode Ummi yang diterapkan di madrasah tersebut, yang menekankan kekuatan guru sebagai *role model* dalam menjaga mutu pembelajaran Al-Qur'an.

### **Implementasi Kebijakan: Pembinaan Dan Pelatihan**

Implementasi kebijakan, sebagaimana diungkap melalui wawancara dengan koordinator program tahfidz, dilaksanakan melalui serangkaian kegiatan rutin dan terstruktur. Pembinaan mingguan mencakup sesi *muroja'ah* bersama, praktik tahsin intensif, dan diskusi metode pengajaran. Pelatihan metode hafalan efektif dilakukan secara periodik, dilengkapi dengan evaluasi *peer teaching* untuk saling memberikan umpan balik antar-guru. Kerjasama strategis dengan lembaga eksternal, khususnya Ummi Foundation Daerah Malang serta alumni berpengalaman di bidang Al-Qur'an, menjadi pilar utama dalam pelaksanaan ini. Ummi Foundation menyediakan trainer bersertifikat untuk kendali mutu eksternal, termasuk *tashih* (pembenaran bacaan) berkala bagi pengajar.

Observasi lapangan selama satu semester menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan berlangsung secara terstruktur dan konsisten. Guru tahfidz aktif mengikuti sesi *muraqabah* Al-Qur'an (kontemplasi dan penguatan hafalan), praktik tahsin dengan pendampingan trainer, serta simulasi mengajar yang meniru kondisi kelas *halqah* tahfidz. Proses ini sesuai dengan konsep *on-the-job training*, di mana peningkatan kompetensi terjadi melalui pengalaman langsung dan refleksi praktis. Dokumentasi kegiatan, berupa laporan evaluasi pasca-pelatihan, rekapitulasi kehadiran, dan hasil penilaian kompetensi (seperti skor tahsin dan simulasi mengajar), diarsipkan secara rapi untuk monitoring berkelanjutan. Faktor pendukung utama meliputi rasio guru-santri yang proporsional, dukungan yayasan, serta tahapan pembelajaran yang jelas, sebagaimana diamati pada institusi serupa yang menerapkan Metode Ummi.

### **Sistem Evaluasi Dan Monitoring**

Analisis dokumentasi mengindikasikan adanya mekanisme evaluasi kinerja guru tahfidz yang komprehensif, meliputi supervisi akademik rutin oleh kepala madrasah dan koordinator, serta penilaian langsung dari santri melalui umpan balik pasca-sesi tahfidz. Monitoring dilakukan secara bulanan, dengan penekanan pada aspek kedisiplinan (kehadiran dan konsistensi pembinaan), ketepatan metode pengajaran (kesesuaian dengan standar Ummi), serta kualitas interaksi guru-santri (kemampuan membangun motivasi dan keteladanan).

Wawancara dengan informan kunci menunjukkan bahwa evaluasi tidak bersifat unidimensional, melainkan integratif: selain mengukur hasil hafalan dan kompetensi teknis, aspek spiritual serta moral guru turut dinilai melalui observasi perilaku dan refleksi diri. Pendekatan ini menerapkan paradigma evaluasi holistik, di mana mutu pengajar dipandang sebagai kesatuan antara kecakapan profesional (*tilawah*, *tahsin*, dan metode) dengan kematangan spiritual (*akhlaq* dan *ketakwa'an*). Hasil evaluasi digunakan untuk

perbaikan individu, seperti rekomendasi pelatihan lanjutan atau penyesuaian tugas. Sistem ini didukung oleh rubrik penilaian yang mencakup indikator kuantitatif (skor hafalan) dan kualitatif (dampak terhadap santri), sehingga memastikan akuntabilitas dan peningkatan berkelanjutan.

## **PEMBAHASAN**

### **Landasan Filosofis dan Nilai Spiritualitas Kebijakan Peningkatan Mutu Guru Tahfidz**

Kebijakan peningkatan mutu pengajar Tahfidz tidak hanya berlandaskan pada aspek administratif, tetapi juga memiliki dimensi spiritual dan moral. Kepala madrasah menegaskan bahwa guru Tahfidz merupakan ahlul Qur'an yang harus meneladani akhlak Rasulullah. Kebijakan tersebut diarahkan untuk membentuk guru yang faqih, berakhlakul karimah, serta mampu menjadi teladan bagi santriwati. Nilai-nilai spiritual ini sejalan dengan konsep pendidikan Islam menurut Al-Abrasyi (2003), bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya diukur dari aspek intelektual, tetapi juga dari pembentukan adab dan karakter.

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah dan koordinator program Tahfidz, ditemukan bahwa kebijakan peningkatan mutu pengajar Tahfidz dirancang dengan landasan filosofis dan spiritual yang kuat. Kepala madrasah menyebutkan bahwa guru Tahfidz bukan semata-pengajar hafalan, tetapi penggerak karakter Qur'ani sehingga kebijakan mencakup aspek pembinaan spiritual, ibadah, adab (etika) dan metode pengajaran yang berbasis nilai. Sebagai contoh: pelatihan guru Tahfidz mencakup sesi penguatan niat ("ikhlas mengajar"), pengembangan akhlak, serta pemahaman mendalam tentang Al-Qur'an sebagai muatan spiritual, bukan hanya target hafalan.

Wawancara dengan guru Tahfidz mengungkap bahwa pembinaan bukan hanya tentang teknik mengajar atau tajwid, tetapi juga "menata hati", memperkuat keikhlasan, meningkatkan ta'dib (pendidikan akhlak) dan adab guru serta santri. Hal ini membuat guru merasa bahwa kebijakan sekolah tidak hanya administratif tetapi memiliki dimensi keagamaan dan karakter. Lebih lanjut, wawancara koordinator Tahfidz menegaskan bahwa nilai-spiritual tersebut dikomunikasikan dan diintegrasikan dalam setiap langkah kebijakan mulai dari penyusunan tujuan, pelatihan, hingga evaluasi. Misalnya, indikator keberhasilan guru tidak hanya ditentukan oleh metodologi mengajar atau bacaan santri, tetapi juga oleh bagaimana guru memperlihatkan teladan akhlak, kedisiplinan, dan motivasi spiritual.

Dengan demikian, kebijakan sekolah memadukan dua dimensi: (1) profesionalisme pengajar Tahfidz (kompetensi metodologis, pedagogis) dan (2) spiritualitas dan adab pengajar (motivasi, akhlak, keteladanan). Kedua dimensi tersebut diarahkan agar pengajar Tahfidz dapat menjaga kualitas pembelajaran Al-Qur'an sekaligus menumbuhkan karakter Qur'ani di antara santri. Secara empiris, dampak dari landasan filosofis/spiritual ini terhadap pelaksanaan kebijakan adalah semakin kuatnya komitmen guru, meningkatnya kesadaran guru bahwa tugasnya bukan sekadar mengajar hafalan tetapi membimbing santri menjadi huffâdh (penghafal) yang berakhlak, serta terbentuknya iklim pembelajaran yang lebih bermakna dan berkarakter. Namun, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa meskipun nilai-spiritual telah menjadi

bagian kebijakan, ada tantangan dalam implementasi: misalnya guru yang masih terpaku pada aspek teknis dan belum sepenuhnya menyadari dimensi spiritual atau adab; fasilitas dan waktu yang terbatas membuat pembinaan spiritual kurang rutin.

Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa landasan filosofis dan nilai spiritual menjadi fondasi yang memperkuat kebijakan sekolah dalam peningkatan mutu pengajar Tahfidz menjadikannya bukan sekadar program administratif tetapi program transformasional. Landasan filosofis dalam kebijakan pendidikan Islam secara umum mengacu pada konsep tauhid (keesaan Allah), akhlak, keimanan, dan ilmu sebagai amanah. Sebagai contoh, kajian oleh Saleh (2021) menegaskan bahwa menurut Ismail Raji al Faruqi, tauhid menjadi kerangka filosofis utama pendidikan Islam yang membentuk paradigma holistik pedagogi, moral, dan spiritual. *Madrasah Jurnal Dalam konteks kebijakan pengajar Tahfidz*, landasan filosofis tersebut dapat dijelaskan bahwa guru Tahfidz harus memahami bahwa tugasnya adalah amanah Tuhan dan memiliki dimensi spiritual selaras dengan wawancara yang menyebut “menata hati” dan “ikhlas mengajar”.

Penelitian tentang aksiologi pendidikan Islam menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti akhlak mulia, keimanan, dan ilmu merupakan landasan filosofis yang menjadi pilar pembentukan manusia paripurna. Rizzan et al. (2025) menyatakan bahwa pendidikan Islam bertujuan mencetak individu yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga bermoral dan beriman. Hal ini sangat selaras dengan kebijakan sekolah dalam penelitian yang menekankan kompetensi guru Tahfidz sekaligus akhlak dan keteladanan mereka.

Nilai spiritualitas dan adab guru sangat penting dalam pendidikan Tahfidz. Sebagai contoh, jurnal oleh Shahara & Masyithoh (2025) menemukan bahwa integrasi nilai adab antara guru dan murid memperkuat lingkungan belajar yang harmonis dan etis. Dalam penelitian ini, wawancara dengan guru dan koordinator menegaskan bahwa adab guru (teladan, keikhlasan, kedisiplinan) menjadi indikator keberhasilan kebijakan. Lebih lanjut, kajian oleh Putri, dkk (2023) tentang “Konsep Adab Pendidik” menegaskan bahwa adab guru meliputi adab terhadap diri sendiri, ilmu, murid, dan proses mengajar. Kebijakan sekolah yang memasukkan dimensi adab ini selaras dengan pandangan klasik pendidikan Islam dan menjadi keunggulan dalam konteks madrasah Tahfidz.

Dari perspektif implementasi kebijakan, dimensi filosofis dan spiritual ini menjadi faktor penting dalam komitmen pelaksana (disposition) sebagaimana dikemukakan oleh Edwards III (1980). Pelaksana (guru Tahfidz) yang memiliki motivasi tinggi, kesadaran spiritual, dan adab yang baik akan lebih mampu menerapkan kebijakan secara efektif. Hal ini sesuai dengan temuan lapangan bahwa guru-guru yang memiliki kesadaran spiritual lebih aktif terlibat dalam pelatihan dan pembinaan. Namun demikian, meskipun landasan filosofis dan spiritual sudah kuat, tantangan praktik tetap ada seperti keterbatasan waktu untuk pembinaan spiritual, kebanyakan fokus pada aspek teknis, atau perbedaan latar belakang kompetensi guru yang membuat adaptasi nilai menjadi tidak seragam. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan landasan filosofis tidak otomatis menghasilkan implementasi ideal; diperlukan sistem pembinaan yang konsisten dan

lingkungan yang mendukung.

Lebih jauh, literatur pendidikan Islam menyebut bahwa integrasi antara nilai spiritual, adab, dan pengajaran ilmu (ta'dib, ta'lim, tazkiyah) merupakan ciri khas pendidikan Qur'ani. Sebagai contoh, Wasik (2023) dalam kajiannya pada pondok pesantren menyebut bahwa pendidikan spiritual, intelektual, dan emosional (tarbiyah, ta'lim, ta'dib) harus terintegrasi dalam praktik lembaga. Kebijakan sekolah yang menggabungkan ketiga aspek ini menunjukkan bahwa madrasah Ar-Rohmah Putri Malang bergerak ke arah pendidikan yang utuh (holistik). Dengan demikian, bagian landasan filosofis dan nilai spiritual dalam kebijakan pengajar Tahfidz tidak hanya memberikan arah kebijakan, tetapi juga menciptakan budaya kelembagaan yang menekankan keteladanan, moralitas, dan profesionalitas yang pada akhirnya akan mempengaruhi mutu pengajaran Al-Qur'an dan pembinaan hafalan santri.

### **Tujuan Dan Arah Kebijakan**

Koordinator Tahfidz menjelaskan bahwa kebijakan ini bertujuan meningkatkan kemampuan tahsin, efektivitas metode tahfidz, serta memperkuat kemampuan manajemen pembelajaran Al-Qur'an. Kebijakan ini didasarkan pada hasil evaluasi tahunan yang menunjukkan variasi kemampuan antar pengajar. Maka dirancanglah program pelatihan berjenjang, mulai dari halaqah internal hingga pelatihan eksternal dengan lembaga bersanad. Menurut Sagala (2013), kebijakan pendidikan yang efektif harus berorientasi pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik secara berkelanjutan agar dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah dan Koordinator Program Tahfidz, ditemukan bahwa tujuan utama kebijakan peningkatan mutu pengajar Tahfidz di lembaga yang diteliti meliputi: (1) meningkatkan kompetensi metodologis dan profesional guru Tahfidz, (2) memperkuat kualitas pengajaran dan hasil hafalan santri, dan (3) mengembangkan karakter Qur'ani dan keteladanan guru sebagai model bagi santri. Arah kebijakan tersebut diarahkan agar pembinaan guru tidak hanya bersifat teknis (misalnya menguasai tajwid, metode hafalan), tetapi juga bersifat holistik — mencakup pedagogik, profesional, serta nilai-spiritual/akhlak. Wawancara menunjukkan bahwa kebijakan tersebut diselaraskan dengan visi dan misi madrasah yang ingin mencetak “generasi Qur'ani” dan bahwa guru Tahfidz berperan sebagai agen perubahan dalam membentuk santri hafizh-hafizhah yang berkualitas.

Lebih spesifik, Koordinator Program Tahfidz menyebut bahwa kebijakan tersebut menetapkan target-sasaran seperti perkembangan bacaan guru, inovasi metode pembelajaran tahfidz, peningkatan motivasi santri, serta menetapkan standar kompetensi dan rubrik evaluasi yang dipakai untuk menilai guru. Dengan demikian, arah kebijakan bukan hanya “menyusun program”, tetapi “mengukur hasil” dan melakukan tindak lanjut perbaikan secara berkelanjutan.

Tujuan dan arah kebijakan seperti ditemukan dalam penelitian ini dapat dipahami melalui kajian teori kebijakan pendidikan yang menekankan bahwa kebijakan yang efektif harus memiliki sasaran yang jelas dan terukur (Ariawan, 2022). Dalam konteks penelitian, arah kebijakan yang menekankan peningkatan

kompetensi guru Tahfidz sesuai dengan kebutuhan nyata lembaga yakni guru yang tidak hanya mampu menghafal tetapi juga mampu membimbing, memotivasi, serta meneladani akhlak Qur'ani. Penelitian “Determinants of Teacher Satisfaction: A Study of School Policies, Resource Allocation, and Managerial Support” (Astuti, dkk 2023) menunjukkan bahwa kebijakan sekolah yang jelas hubungannya dengan alokasi sumber daya dan dukungan manajerial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru. Hal ini relevan dengan temuan bahwa arah kebijakan dalam penelitian ini mencakup pemberian fasilitas, pembinaan rutin dan evaluasi yang sistematis sebagai bagian dari arah kebijakan untuk meningkatkan mutu pengajar.

Selanjutnya, orientasi kebijakan yang bersifat holistik yakni mencakup aspek profesionalitas dan spiritualitas menegaskan bahwa arah kebijakan tidak hanya teknis tetapi juga nilai. Dalam literatur pendidikan Islam, hal ini sejalan dengan konsep bahwa guru sebagai pendidik Qur'ani harus memiliki kombinasi kompetensi dan karakter (Putri et al., 2023). Maka, kebijakan yang diarahkan pada pencapaian standar kompetensi sekaligus keteladanan guru menjadi sangat penting.

Dari perspektif teori manajemen mutu, arah kebijakan yang menetapkan standar, pelatihan, evaluasi dan tindak lanjut mencerminkan siklus continuous improvement sebagaimana dikemukakan oleh Deming (1993). Kebijakan yang hanya menetapkan tujuan tetapi tidak melakukan evaluasi dan perbaikan akan cenderung stagnan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa arah kebijakan memang mencakup indikator keberhasilan dan monitoring sehingga mendukung teori tersebut. Namun, meskipun arah kebijakan telah ditetapkan dengan baik, terdapat kendala dalam implementasi yang menyulitkan pencapaian penuh tujuan kebijakan. Misalnya guru menyebut bahwa waktu dan beban mengajar membatasi partisipasi mereka dalam pembinaan, dan perbedaan kompetensi awal guru menyebabkan pencapaian tujuan tidak seragam. Hal ini menunjukkan bahwa arah kebijakan perlu dilengkapi dengan strategi adaptif yang mempertimbangkan kondisi guru secara individual suatu aspek yang juga dibahas dalam penelitian “The Effectiveness of Teacher Professional Development Program on Classroom and Behaviour Management” (Dacholfany et al., 2024) yang menekankan bahwa program pengembangan guru harus bersifat relevan dan responsif terhadap kebutuhan individu.

Selain itu, kebijakan yang diarahkan pada pengukuran hasil (kompetensi guru, metode pengajaran, hasil hafalan santri) menunjukkan bahwa madrasah tersebut memahami pentingnya accountability dan evidence-based policy. Hal ini sejalan dengan studi “Policy Implications of School Autonomy on Educational Quality in Indonesian Public Schools” yang menyebut bahwa keberhasilan kebijakan sangat tergantung pada kapasitas pimpinan sekolah dan akses ke sumber daya serta sistem monitoring.

Arah kebijakan yang begitu ditetapkan memberikan implikasi bahwa guru Tahfidz tidak hanya diharapkan menjalankan tugas mengajar, tetapi juga sebagai agen transformasi yang mengimplementasikan visi lembaga secara aktif. Hal ini menunjang perubahan budaya pembelajaran Al-Qur'an yang lebih efektif, motivasional, dan karakter-berorientasi suatu arah yang jika dikelola baik akan memperkuat keunggulan

madrasah dalam konteks persaingan pendidikan.

Namun, agar tujuan tersebut benar-benar tercapai, arah kebijakan harus disertai dengan strategi implementasi yang mempertimbangkan variabilitas guru, fleksibilitas pelatihan, sistem mentoring, serta evaluasi yang lebih menyeluruh. Penelitian “Analysis of the Effectiveness of Professional Development Programs, School Committee Participation, and Government Support on Teacher Performance in East Java” (Priyana et al., 2024) menunjukkan bahwa dukungan pemerintah dan partisipasi komite sekolah memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, arah kebijakan harus terkoneksi dengan dukungan institusi, dana, waktu dan sistem yang memfasilitasi pencapaian tujuan.

### **Implementasi Kebijakan : Pembinaan Dan Pelatihan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan dilakukan melalui tiga langkah utama: (1) pembinaan rutin melalui halaqah musyafahah antar guru, (2) pelatihan tahsin dan metodologi tahfidz bersertifikat, serta (3) peer coaching antar guru senior dan junior. Program-program tersebut bertujuan meningkatkan kemampuan bacaan dan metode pengajaran Al-Qur’an. Berdasarkan wawancara dengan guru, kegiatan ini terbukti meningkatkan keterampilan dan motivasi mereka dalam mengajar. Hal ini menguatkan prinsip continuous improvement dalam teori TQM (Deming, 1993) bahwa mutu lembaga hanya dapat meningkat melalui perbaikan kompetensi SDM secara berkelanjutan.

Berdasarkan wawancara dengan narasumber (kepala madrasah, koordinator tahfidz, dan guru tahfidz) ditemukan bahwa implementasi kebijakan peningkatan mutu pengajar Tahfidz dilaksanakan melalui kegiatan pembinaan dan pelatihan guru secara rutin dan terstruktur. Narasumber menyebut bahwa madrasah menyelenggarakan pelatihan internal dan eksternal, seperti workshop metodologi pengajaran tahfidz, pelatihan tahsin bersanad, peer-teaching antar guru, halaqah musyafahah, serta supervisi kelas secara berkala. Program ini dilaksanakan setiap semester dan memiliki agenda yang tetap – ini menunjukkan bahwa kebijakan tidak hanya tertulis tetapi juga diterjemahkan ke dalam praktik pembinaan guru.

Eksplorasi lebih lanjut menunjukkan bahwa guru-guru yang mengikuti pelatihan melaporkan peningkatan dalam beberapa aspek, antara lain: penguasaan metode pengajaran Tahfidz menjadi lebih variatif, peningkatan kefasihan bacaan Al-Qur’an, dan peningkatan kepercayaan diri dalam mengajar santri. Beberapa guru menyatakan bahwa setelah mengikuti pembinaan mereka mulai menerapkan teknik murajaah dan talaqqi dengan lebih terstruktur dan membuat kelas tahfidz yang lebih tertib dan efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pembinaan bukan hanya formalitas administratif tetapi berdampak pada perubahan praktik mengajar.

Namun, hasil juga mengungkap adanya tantangan dalam implementasi pembinaan dan pelatihan. Beberapa guru menyampaikan bahwa waktu pelatihan sering berbenturan dengan jadwal mengajar dan aktivitas asrama santriwati, sehingga kehadiran dan konsistensi pelatihan terkadang kurang optimal. Selain itu, meski metode pelatihan telah dilaksanakan, beberapa guru merasa bahwa pelatihan masih terlalu umum

dan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan spesifik pengajaran tahfidz misalnya terkait metode hafalan dan tilawah yang spesifik di madrasah mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek adaptasi program terhadap konteks guru dan lembaga masih perlu diperkuat.

Pembinaan dan pelatihan guru seperti ditemukan dalam penelitian ini selaras dengan literatur tentang pengembangan profesional guru (*teacher professional development TPD*) yang menegaskan bahwa program yang bersifat berkelanjutan, terintegrasi dalam pekerjaan sehari-hari, dan kontekstual memiliki pengaruh lebih besar terhadap perubahan praktik mengajar (Darling-Hammond & Richardson dalam artikel review). Contohnya, studi oleh R. Seprudin (2024) menyimpulkan bahwa kolaborasi antar guru, pengalaman berbasis praktik, dan dukungan kelembagaan adalah strategi efektif untuk pembelajaran profesional berkelanjutan.

Lebih spesifik, penelitian “Shifting the focus of research on effective professional development: Insights from a case study of implementation” (2021) menekankan bahwa implementasi pelatihan guru tidak cukup hanya dari desain bagus, tetapi bagaimana pelatihan dilaksanakan secara konsisten, diintegrasikan ke dalam tugas guru, dan diikuti oleh monitoring serta umpan balik (*feedback*) agar perubahan dalam praktik mengajar benar-benar terjadi. Temuan di madrasah ini menunjukkan bahwa pembinaan guru Tahfidz dilengkapi supervisi dan evaluasi periode yang menunjukkan bahwa kebijakan pelatihan telah memperhatikan aspek monitoring dan tindak lanjut.

Dalam kerangka kebijakan pendidikan, implementasi pembinaan dan pelatihan merupakan realisasi dari kebijakan sekolah ke dalam kegiatan operasional. Jika dilihat dari teori implementasi kebijakan (misalnya Merilee S. Grindle, 1980), keberhasilan pelatihan bergantung pada konteks, sumber daya, dan komitmen pelaksana (Grindle, 1980). Meskipun madrasah memiliki program pelatihan yang baik, temuan tantangan seperti benturan waktu dan kebutuhan yang belum spesifik menunjukkan bahwa aspek “resources” dan “disposition” masih perlu diperkuat.

Meta-analisis tentang pengembangan profesional guru STEM (2023) menunjukkan bahwa efek pelatihan pada efikasi diri guru sangat signifikan ( $g = 0.64$ ), yang menunjukkan bahwa pelatihan yang memadai dapat meningkatkan keyakinan guru dalam tugasnya sebagai pengajar. Temuan di lapangan madrasah bahwa guru merasa lebih percaya diri usai pembinaan mendukung hasil tersebut. Namun demikian, penelitian literatur menunjukkan bahwa pelatihan yang bersifat sekali waktu (*one-off*) atau tanpa tindak lanjut cenderung memiliki efek jangka pendek dan kurang berkelanjutan. Sebagai contoh studi literatur di Indonesia menunjukkan bahwa desain pelatihan guru masih kurang menampilkan tahap-tahap kebutuhan guru dan evaluasi pre-post yang valid (Zuhaida & Yustiana, 2023). Hal ini relevan dengan temuan penelitian di madrasah bahwa beberapa guru merasa pelatihan belum sepenuhnya sesuai kebutuhan mereka.

Dalam konteks madrasah Tahfidz, karakteristik pembinaan dan pelatihan perlu mempertimbangkan keunikan tugas guru Tahfidz: bukan hanya mengajar metode, tetapi juga membimbing hafalan, tilawah, dan

mendampingi pembentukan karakter santri. Oleh karena itu, program pelatihan yang efektif harus menggabungkan aspek teknis (tajwid, metode hafalan) dan adab/spiritualitas guru yang juga menjadi bagian dari kebijakan lembaga. Literasi terbaru menunjukkan bahwa program TPD yang efektif memadukan elemen teknis dan nilai (Pratiwi, 2024)

Selanjutnya, implementasi pembinaan dan pelatihan di madrasah ini menunjukkan siklus yang mendekati model continuous improvement (Perbaikan Berkelanjutan) dalam manajemen mutu (TQM). Pelatihan → supervisi/evaluasi → tindak lanjut → perbaikan metode → pelatihan ulang. Siklus ini penting untuk menjamin bahwa perubahan tidak berhenti di pelatihan awal tetapi diteruskan hingga praktik stabil. Hal ini juga sejalan dengan literatur manajemen mutu pendidikan (Sallis, 2012).

Meski banyak hal positif, tantangan seperti waktu pelatihan yang berbenturan dengan tugas mengajar dan kebutuhan yang heterogen antar guru menunjukkan bahwa program pelatihan perlu fleksibilitas dan diferensiasi. Program pelatihan harus dirancang dengan modul yang sesuai tingkat kompetensi guru, metode pembelajaran yang praktis, dan jadwal yang mempertimbangkan beban mengajar. Hal ini sesuai dengan hasil review bahwa TPD yang ter-tailor (disesuaikan) dan berkelanjutan memiliki dampak lebih besar.

### **Sistem Evaluasi Dan Monitoring**

Koordinator Tahfidz menambahkan bahwa madrasah menerapkan evaluasi berkala dua kali setiap semester untuk menilai kemampuan pengajar. Evaluasi dilakukan melalui observasi kelas, penilaian bacaan, serta umpan balik dari santriwati. Hasil evaluasi menjadi dasar dalam penyusunan pelatihan lanjutan. Model evaluasi ini sejalan dengan pendapat Sallis (2012), bahwa sistem penjaminan mutu pendidikan harus mencakup proses refleksi dan tindak lanjut agar peningkatan mutu dapat terukur dan berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Madrasah Diniyah Ar-Rohmah Putri Malang telah memiliki sistem evaluasi dan monitoring terhadap pengajar Tahfidz yang berjalan secara terstruktur. Evaluasi dilaksanakan secara berkala dua kali dalam satu semester oleh koordinator program Tahfidz dengan dukungan dari kepala madrasah. Evaluasi tersebut mencakup aspek kemampuan membaca dan mengajarkan Al-Qur'an, penggunaan metode talaqqi dan muraja'ah, kedisiplinan waktu, serta keteladanan akhlak. Selain itu, kegiatan supervisi dan observasi kelas dilakukan secara langsung, dan hasilnya dilaporkan dalam bentuk dokumen evaluasi yang menjadi dasar pembinaan dan pengambilan keputusan terkait pengembangan profesional guru.

Evaluasi pengajar di madrasah ini berfungsi ganda, yaitu sebagai instrumen pengawasan (kontrol) dan sebagai instrumen pembinaan (pengembangan kompetensi). Pendekatan ini sesuai dengan pandangan Darling-Hammond (2012) yang menekankan bahwa sistem evaluasi guru yang efektif tidak hanya berorientasi pada akuntabilitas, tetapi juga harus menjadi sarana pengembangan profesional berkelanjutan (continuous professional development). Di Madrasah Diniyah Ar-Rohmah Putri, hasil observasi kelas

sering diikuti dengan sesi feedback atau coaching yang dilakukan oleh koordinator Tahfidz, sehingga pengajar mendapatkan masukan langsung untuk memperbaiki strategi pembelajaran dan kualitas bacaan santri.

Dari hasil wawancara dengan koordinator Tahfidz, diketahui bahwa sistem monitoring dilakukan tidak hanya melalui supervisi formal, tetapi juga dalam bentuk peer observation antar-guru Tahfidz. Mekanisme ini menciptakan suasana reflektif dan kolaboratif antar-pengajar, yang menurut Hargreaves & Fullan (2012) merupakan elemen penting dalam membangun budaya pembelajaran profesional di lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, monitoring bukan hanya aktivitas administratif, tetapi juga menjadi ruang belajar bersama yang memperkuat etos kerja dan spiritualitas guru.

Meskipun sistem evaluasi telah berjalan, terdapat beberapa kendala yang teridentifikasi, antara lain keterbatasan waktu koordinator Tahfidz dalam melakukan observasi menyeluruh terhadap seluruh pengajar, serta belum adanya instrumen penilaian yang terstandar. Evaluasi masih bersifat kualitatif dan subjektif berdasarkan pengamatan langsung, tanpa menggunakan rubrik kinerja yang baku. Padahal menurut Stronge (2018), penggunaan instrumen observasi dengan rubrik dan indikator terukur akan meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil evaluasi guru. Oleh karena itu, madrasah perlu mengembangkan rubrik khusus untuk menilai kompetensi pengajar Tahfidz yang mencakup dimensi pedagogik, metodologik, dan spiritual.

Temuan lain menunjukkan bahwa umpan balik (feedback) menjadi faktor penting dalam efektivitas sistem evaluasi. Pengajar Tahfidz yang menerima umpan balik spesifik dan langsung dari koordinator menunjukkan peningkatan dalam metode penyampaian dan penguasaan materi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hattie & Timperley (2007) yang menegaskan bahwa feedback yang jelas, tepat waktu, dan konstruktif merupakan salah satu faktor paling signifikan yang memengaruhi peningkatan kinerja guru. Namun, ketika umpan balik diberikan secara umum tanpa arahan praktis, perubahan perilaku mengajar menjadi kurang signifikan.

Selain itu, hasil penelitian memperlihatkan bahwa tindak lanjut dari hasil evaluasi belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem pengambilan keputusan kebijakan madrasah. Data hasil supervisi dan observasi sering kali hanya digunakan untuk laporan internal, belum menjadi dasar dalam perencanaan pelatihan tahunan bagi guru Tahfidz. Padahal menurut OECD (2019), efektivitas sistem monitoring dan evaluasi sangat bergantung pada sejauh mana hasilnya diolah menjadi dasar kebijakan berbasis bukti (evidence-based policy). Oleh karena itu, Madrasah Diniyah Ar-Rohmah Putri perlu memperkuat keterkaitan antara hasil evaluasi dengan perencanaan program peningkatan kapasitas guru Tahfidz.

Dari perspektif implementasi kebijakan, sistem monitoring di madrasah ini sudah mengarah pada prinsip “pengawasan partisipatif”, yaitu melibatkan kepala madrasah, koordinator Tahfidz, dan guru senior dalam proses evaluasi. Pendekatan ini konsisten dengan teori kebijakan pendidikan Grindle (1980) yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh sejauh mana aktor-aktor

pelaksana memahami tujuan kebijakan dan terlibat aktif dalam proses implementasinya. Dengan adanya keterlibatan berbagai pihak, monitoring di madrasah ini tidak sekadar menjadi alat kontrol, tetapi menjadi proses belajar kelembagaan yang adaptif dan berkelanjutan.

Secara umum, hasil evaluasi pengajar Tahfidz di Madrasah Diniyah Ar-Rohmah Putri menunjukkan bahwa kualitas bacaan dan metode pengajaran guru berada dalam kategori baik. Namun, peningkatan aspek profesionalisme pedagogik, penguasaan teknologi pembelajaran Al-Qur'an, serta kemampuan reflektif masih perlu ditingkatkan. Upaya ini memerlukan penguatan sistem monitoring berbasis instrumen yang valid dan pemanfaatan teknologi sederhana seperti Google Form atau dashboard evaluasi digital agar pelaporan hasil pembinaan lebih efisien dan terintegrasi.

Dengan demikian, sistem evaluasi dan monitoring yang diterapkan Madrasah Diniyah Ar-Rohmah Putri Malang sudah menunjukkan arah yang positif menuju peningkatan mutu pengajar Tahfidz yang profesional dan berkarakter Qur'ani. Penguatan pada aspek instrumen penilaian, tindak lanjut hasil evaluasi, serta pelatihan evaluator akan menjadi kunci keberlanjutan kebijakan mutu pengajar di masa depan

### **Faktor Pendukung Dan Penghambat Kebijakan**

Pelaksanaan kebijakan peningkatan mutu pengajar Tahfidz didukung oleh sejumlah faktor internal seperti komitmen pimpinan madrasah, dukungan dari yayasan, serta budaya Qur'ani yang kuat di lingkungan pesantren. Faktor eksternal meliputi kemitraan dengan lembaga Tahsin Nasional dan alumni pondok bersanad. Menurut Edwards III (1980), keberhasilan implementasi kebijakan publik sangat dipengaruhi oleh dukungan sumber daya, komunikasi efektif, serta disposisi positif dari pelaksana. Dalam konteks ini, dukungan moral dan spiritual dari lingkungan pesantren menjadi penguat utama keberhasilan kebijakan.

Faktor pertama yang mendukung implementasi kebijakan peningkatan mutu pengajar Tahfidz di Madrasah Diniyah Ar-Rohmah Putri Malang adalah komitmen dan kepemimpinan kepala madrasah. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kepala madrasah berperan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pembinaan guru Tahfidz. Dukungan ini terlihat dari keterlibatan langsung pimpinan dalam memfasilitasi kegiatan pelatihan, menyediakan anggaran, dan memberikan penghargaan kepada guru berprestasi. Kepemimpinan yang kuat menjadi elemen kunci dalam keberhasilan kebijakan, sebagaimana dijelaskan Dwiyono dan Tannarong bahwa efektivitas kebijakan madrasah sangat bergantung pada instructional leadership kepala sekolah yang mampu memotivasi dan menggerakkan guru untuk berinovasi.

Faktor pendukung berikutnya adalah ketersediaan sumber daya pendidikan, baik material maupun non-material. Berdasarkan hasil dokumentasi, madrasah telah menyediakan fasilitas ruang tahfidz yang representatif, kitab dan mushaf standar, serta dukungan media digital untuk memudahkan proses pembelajaran dan pelatihan. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai berperan besar dalam

mendukung implementasi kebijakan. Hal ini sejalan dengan pendapat Tias yang menegaskan bahwa kebijakan peningkatan mutu guru akan efektif apabila diiringi dengan penguatan sumber daya, baik berupa dukungan finansial, fasilitas, maupun tenaga ahli.

Selain itu, dukungan dari komunitas pembelajaran profesional (Professional Learning Community/PLC) menjadi aspek penting dalam menjaga keberlanjutan mutu guru Tahfidz. Berdasarkan hasil observasi, guru-guru Tahfidz membentuk kelompok kecil (halaqah) untuk melakukan peer review, berbagi strategi menghafal, dan memberikan umpan balik antar-rekan. Pola ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis tahfidz, tetapi juga memperkuat ikatan sosial dan spiritual antar-guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Tias yang menjelaskan bahwa pembentukan komunitas guru dapat menciptakan budaya reflektif yang memperkuat proses belajar kolaboratif dan inovasi pedagogis.

Kemitraan eksternal juga menjadi faktor pendorong kebijakan yang signifikan. Madrasah Diniyah Ar-Rohmah Putri Malang menjalin kerja sama dengan lembaga tahfidz bersanad, pondok pesantren mitra, dan universitas Islam di Malang. Kolaborasi ini dilakukan melalui program pelatihan, kajian intensif Al-Qur'an, serta sertifikasi guru Tahfidz. Kemitraan eksternal membuka akses pada sumber daya keilmuan dan narasumber yang kompeten. Hasil temuan ini sejalan dengan studi *Optimising the Role of Madrasah Supervisors* (2024) yang menunjukkan bahwa jejaring eksternal mampu meningkatkan profesionalitas guru melalui kegiatan pembinaan lintas lembaga.

Dari hasil triangulasi data, ditemukan pula bahwa motivasi internal guru Tahfidz menjadi penentu penting keberhasilan kebijakan. Banyak pengajar mengikuti pelatihan dan pembinaan karena dorongan spiritual untuk memperbaiki bacaan Al-Qur'an serta keinginan menjadi teladan bagi santri. Motivasi ini berfungsi sebagai driving force yang memperkuat penerimaan terhadap kebijakan sekolah. Penelitian oleh Morgan menjelaskan bahwa motivasi intrinsik guru memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas program pengembangan kapasitas karena menciptakan orientasi kerja yang lebih bertanggung jawab dan profesional.

Selain faktor individu, keterlibatan guru dalam perumusan kebijakan juga menjadi pendorong utama. Madrasah Diniyah Ar-Rohmah Putri Malang melibatkan guru Tahfidz dalam merancang jadwal, menentukan indikator capaian, dan menyusun agenda pelatihan. Keterlibatan ini meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) terhadap kebijakan, sehingga pelaksanaannya lebih efektif. Hal ini diperkuat oleh teori implementasi kebijakan Grindle (1980), yang menegaskan bahwa keterlibatan aktor pelaksana dalam tahap perencanaan akan memperkecil kesenjangan antara kebijakan tertulis dan praktik lapangan.

Faktor pendukung berikutnya adalah kapasitas koordinator dan evaluator program. Berdasarkan hasil observasi, koordinator tahfidz di madrasah ini memiliki kompetensi dalam bidang manajemen program dan metode tahfidz. Evaluator terlatih mampu mengidentifikasi kelemahan guru serta merancang tindak lanjut pembinaan yang relevan. Hal ini senada dengan penelitian oleh Dwiyono (2024) yang menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas evaluator berdampak langsung pada kualitas hasil pelatihan

guru.

Dukungan lembaga dan yayasan juga menjadi fondasi keberhasilan kebijakan. Yayasan Ar-Rohmah memberikan legitimasi penuh terhadap program pembinaan Tahfidz, baik dalam bentuk dukungan administratif maupun anggaran. Dukungan kelembagaan yang kuat mempercepat realisasi kebijakan dan menjamin keberlanjutan program. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Tannarong (2024) yang menyebutkan bahwa dukungan lembaga adalah faktor krusial dalam memastikan kebijakan pendidikan Islam berjalan secara sistemik dan berkesinambungan.

Akhirnya, sistem penghargaan (reward) dan pengakuan profesional juga berperan dalam menjaga motivasi guru Tahfidz. Madrasah memberikan sertifikat, penghargaan, dan kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan kepada guru berprestasi. Sistem penghargaan ini berfungsi sebagai insentif non-finansial yang memperkuat loyalitas guru terhadap lembaga. Penelitian tentang motivasi kerja guru di lembaga Islam oleh Tias (2022) menyatakan bahwa penghargaan simbolik dan kesempatan pengembangan diri memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan partisipasi guru.

Secara keseluruhan, hasil triangulasi observasi, wawancara, dan dokumentasi menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan visioner, sumber daya memadai, kemitraan eksternal, dan motivasi internal guru menjadi pilar utama keberhasilan kebijakan peningkatan mutu pengajar Tahfidz. Faktor-faktor pendukung tersebut saling melengkapi satu sama lain dan membentuk ekosistem pembinaan guru yang berkelanjutan. Temuan ini memperkuat teori kebijakan pendidikan bahwa implementasi yang efektif selalu melibatkan interaksi harmonis antara sumber daya, aktor, dan konteks kelembagaan.

Meskipun demikian, pelaksanaan kebijakan juga menghadapi beberapa kendala seperti keterbatasan waktu guru, padatnya jadwal kegiatan santriwati, serta perbedaan latar belakang kompetensi pengajar. Kepala madrasah menegaskan bahwa solusi yang ditempuh adalah penerapan sistem mentoring di mana guru senior membimbing guru baru melalui peer learning. Pendekatan ini terbukti efektif untuk menyeimbangkan kompetensi antar guru dan mengurangi kesenjangan kualitas. Hal ini sesuai dengan pendekatan capacity building dalam pengembangan SDM pendidikan (Usman, 2014).

Meskipun kebijakan peningkatan mutu pengajar Tahfidz di Madrasah Diniyah Ar-Rohmah Putri Malang berjalan relatif baik, hasil analisis triangulasi data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi menunjukkan masih terdapat beberapa faktor penghambat yang memengaruhi efektivitas pelaksanaannya. Faktor penghambat pertama adalah keterbatasan waktu guru dalam mengikuti program pembinaan dan pelatihan. Sebagian besar guru Tahfidz memiliki beban mengajar yang cukup padat, baik di madrasah maupun di asrama santri, sehingga waktu yang tersedia untuk mengikuti pelatihan intensif sering kali tidak optimal. Kondisi ini menyebabkan proses pengembangan kompetensi berjalan lambat. Penelitian oleh Suyatno (2023) juga menemukan bahwa beban kerja guru di lembaga berbasis boarding school menjadi kendala utama dalam penerapan program peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.

Faktor kedua yang teridentifikasi adalah keterbatasan dana operasional untuk pelatihan dan pengembangan profesional. Berdasarkan hasil dokumentasi keuangan madrasah, sebagian kegiatan pembinaan guru masih bergantung pada anggaran yayasan dan donatur eksternal. Ketergantungan ini membuat kontinuitas program tidak selalu terjamin. Dalam konteks kebijakan pendidikan Islam, ketersediaan dana merupakan prasyarat penting agar program peningkatan mutu dapat berjalan berkesinambungan. Sebagaimana dinyatakan oleh Tilaar, keberhasilan implementasi kebijakan pendidikan sangat ditentukan oleh ketersediaan sumber daya finansial yang memadai.

Faktor berikutnya adalah kurangnya tenaga ahli dan fasilitator pelatihan Tahfidz yang bersertifikat. Berdasarkan hasil wawancara dengan koordinator tahfidz, pelatihan internal sering kali hanya difasilitasi oleh guru senior tanpa pendampingan dari pakar eksternal. Akibatnya, variasi metode dan inovasi pembelajaran tahfidz menjadi terbatas. Kondisi ini sejalan dengan temuan Dwiyono dan Tannarong (2024) yang menyatakan bahwa ketiadaan narasumber profesional dalam kegiatan pelatihan dapat mengurangi efektivitas peningkatan kompetensi guru.

Ditemukan pula hambatan kultural, seperti resistensi sebagian guru terhadap perubahan pola pembinaan. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa guru senior masih mempertahankan metode tradisional yang kurang adaptif terhadap pendekatan baru. Faktor budaya ini menjadi penghambat psikologis yang tidak dapat diabaikan. Sebagaimana diungkapkan oleh Fullan, perubahan kebijakan pendidikan tidak akan berhasil tanpa perubahan budaya kerja di lingkungan sekolah.

Faktor lainnya adalah kurangnya monitoring eksternal dari lembaga pengawas atau mitra akademik. Supervisi yang dilakukan oleh pihak eksternal masih bersifat insidental, bukan sistematis. Padahal, dalam model kebijakan pendidikan yang efektif, peran lembaga eksternal sebagai pengawas dan penjamin mutu menjadi faktor penting dalam menjamin akuntabilitas program.

Meskipun demikian, sebagian hambatan tersebut mulai diatasi melalui strategi internal, seperti penjadwalan ulang pelatihan, pencarian mitra pelatihan eksternal, serta penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja. Upaya ini menunjukkan adanya komitmen madrasah dalam memperbaiki aspek-aspek yang menghambat keberhasilan kebijakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam kebijakan peningkatan mutu pengajar Tahfidz bukanlah bentuk kegagalan, melainkan tantangan adaptif yang harus direspon secara sistemik dan berkelanjutan.

### **Dampak Terhadap Kualitas Pengajaran**

Para pengajar Tahfidz melaporkan bahwa setelah mengikuti pembinaan, kemampuan bacaan, kefasihan, serta variasi metode pengajaran meningkat. Selain itu, santriwati lebih antusias dan konsisten dalam menghafal karena pembelajaran menjadi lebih interaktif dan sistematis. Hasil ini mendukung pandangan Tilaar (2012) bahwa peningkatan mutu guru memiliki korelasi langsung dengan peningkatan kualitas proses dan hasil belajar peserta didik.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan peningkatan mutu pengajar Tahfidz di Madrasah Diniyah Ar-Rohmah Putri IBS Malang telah diimplementasikan secara sistematis dan relatif efektif dalam mendukung pencapaian tujuan kelembagaan. Kebijakan tersebut tidak hanya berfokus pada aspek teknis peningkatan kompetensi bacaan dan metode tahfidz, tetapi juga mengintegrasikan dimensi pedagogik, manajerial, dan spiritual sebagai satu kesatuan sistem penjaminan mutu. Temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan melalui pembinaan rutin, pelatihan berjenjang, supervisi akademik, serta evaluasi kinerja berlapis mampu meningkatkan profesionalitas guru Tahfidz, baik dari sisi kualitas bacaan, variasi metode pengajaran, maupun keteladanan akhlak. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menganalisis arah kebijakan, mekanisme implementasi, serta faktor pendukung dan penghambat kebijakan telah tercapai, sekaligus menjawab hipotesis implisit bahwa kebijakan mutu yang terstruktur berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pengajar Tahfidz. Namun demikian, penelitian juga menemukan sejumlah tantangan, seperti keterbatasan waktu guru, variasi kompetensi awal pengajar, keterbatasan dana dan fasilitator bersertifikat, serta belum optimalnya pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar kebijakan berbasis data. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan peningkatan mutu pengajar Tahfidz di madrasah tersebut berfungsi sebagai kebijakan transformatif, bukan sekadar administratif, karena mampu membangun budaya mutu Qur'ani yang berkelanjutan dan berpotensi direplikasi pada lembaga diniyah sejenis.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan kajian dengan mengembangkan pendekatan dan perspektif yang lebih beragam agar dapat melengkapi temuan yang belum terakomodasi secara optimal. Penelitian ini masih berfokus pada analisis kualitatif implementasi kebijakan peningkatan mutu pengajar Tahfidz pada satu konteks lembaga, sehingga studi lanjutan dapat mengembangkan pendekatan kuantitatif atau mixed methods untuk mengukur secara lebih objektif hubungan antara kebijakan peningkatan mutu pengajar dengan capaian hasil belajar santri, seperti kualitas hafalan, ketepatan bacaan, dan keberlanjutan muroja'ah. Pendekatan tersebut diharapkan mampu memperkuat bukti empiris mengenai efektivitas kebijakan secara terukur.

Selain itu, peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian komparatif antar-madrasah diniyah atau pesantren Tahfidz dengan karakteristik yang berbeda, baik dari segi metode, sistem pembinaan guru, maupun dukungan kelembagaan. Kajian komparatif ini penting untuk mengidentifikasi variasi praktik kebijakan dan menemukan model peningkatan mutu pengajar Tahfidz yang paling adaptif dan kontekstual. Penelitian lanjutan juga dapat menggali lebih dalam dimensi kebijakan berbasis data (evidence-based policy), khususnya bagaimana hasil evaluasi dan monitoring guru digunakan secara sistematis dalam

pengambilan keputusan manajerial dan perumusan program pembinaan berkelanjutan.

Lebih lanjut, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi aspek yang belum banyak dikaji dalam penelitian ini, seperti pemanfaatan teknologi digital dalam pembinaan dan evaluasi pengajar Tahfidz, peran kepemimpinan transformatif kepala madrasah dalam menjaga budaya mutu Qur'ani, serta dinamika motivasi dan kesejahteraan guru Tahfidz dalam konteks beban kerja pesantren. Kajian longitudinal juga diperlukan untuk melihat dampak jangka panjang kebijakan peningkatan mutu pengajar terhadap profesionalitas guru dan kualitas pembelajaran Tahfidz. Dengan demikian, penelitian-penelitian lanjutan diharapkan mampu melengkapi kekosongan temuan yang ada, memperkaya khazanah keilmuan kebijakan pendidikan Islam, serta memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang lebih komprehensif dalam pengembangan mutu pengajar Tahfidz di lembaga pendidikan Islam.

## DAFTAR RUJUKAN

- Al-Abrasyi, M.A. (2003) *Dasar-dasar Pokok Pendidikan Islam*. Jakarta: Bulan Bintang. Available at: [https://books.google.co.id/books/about/Dasar\\_dasar\\_Pokok\\_Pendidikan\\_Islam.html?id=AYK1AQAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Dasar_dasar_Pokok_Pendidikan_Islam.html?id=AYK1AQAACAAJ&redir_esc=y).
- Amarullah, R.Q., Fadillah, R.M.Y. and Qomaruzzaman, B. (2024) "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Melalui Penerapan Kebijakan 8 Standar Nasional Pendidikan Di Madrasah," *Tarbawi : Jurnal Pendidikan Islam*, 20(2). Available at: <https://doi.org/10.34001/tarbawi.v20i2.6125>.
- Ariawan, S. (2022) "The Analysis of Teacher Policy in Indonesia," *Journal of Advanced Multidisciplinary Research*, 3(2), p. 107. Available at: <https://doi.org/10.30659/jamr.3.2.107-114>.
- Arikunto, S., & Jabar, C.S.A. (2018) *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Astuti, D. D., Suryaputra, R., & Kibtiyah, A. (2025) "Determinants of Teacher Satisfaction: A Study of School Policies, Resource Allocation, and Managerial Support," *Jurnal Paedagogy*, 12(4), pp. 1291–1300. Available at: <https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/pedagogy/index>.
- Badriyah, K. et al. (2024) "Manajemen Mutu Pendidikan Islam Unggul dalam Program Tahfidz Al- Qur ' an Metode Ummi SD Qur'an Utrujah Pamekasan," *Manajemen Pendidikan Dasar Menengah dan Tinggi (JMP-DMT)*, 5(3), pp. 385–394. Available at: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/20045>.
- Bay, A. and Harapan, E. (2021) "The Role of Teacher Professionalism in Improving the Quality of Education at the First Middle School Level," *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565(INCoEPP), pp. 746–750. Available at: <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.141>.
- Bungin, B. (2003) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Chusyairi, K. (2025) "INCLUSIVE EDUCATION FROM THE PERSPECTIVE OF THE QURAN IN BUILDING SOCIAL EQUALITY : A LITERATURE REVIEW As people with physical and mental limitations , children with special needs are still ostracized by some communities . The negative attitude towards c," *Ta'dibuna: Jurnal Studi dan Pendidikan Agama Islam*, 8(1), pp. 1–14.
- Dwiyono, Y., & Tannarong, Y. (2024) "Implementation of the Principal of Islamic Middle School's Policy in Improving the Competence of Educators and Education Staff (Independent Curriculum Perspective) Yudo," 10(2), pp. 668–678.
- Fadilah, M. Fikri, Khasanah, N. (2025) "Profesionalisme guru dalam menghadapi tantangan pendidikan di era globalisasi Mohammad," *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 2(2), pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/10.64677/ppai.v2i2.223>.

- Fitriyah, Zakiyatul; Anggarini, Ida. f; Hamein, Z. U; Syatta, M. Miqdad; Dausar, Z.M. (2025) "RELIGIOUS MODERATION CAMPAIGN: ENCOUNTERING PEACE, FOSTERING NATIONALISM, AND IMPROVING SPIRITUALITY TOWARD MADRASAH'S STUDENTS," *AL-ADABIYAH: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(1), pp. 1–14.
- Gade, A.M. (2004) *Perfection Makes Practice: Learning, Emotion, and the Recited Quran in Indonesia*. Honolulu: University of Hawaii Press.
- Grindle, M. (1980) *Politics and Policy Implementation in the Third World*. Princeton University Press.
- Irawan, Santi; Asiah, N.I. (2023) "MANAJEMEN PROGRAM TAHFIDZ DALAM MENINGKATKAN DAN MEMPERBAIKI BACAAN AL-QUR'AN PESERTA DIDIK," *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 13(01).
- Kadarisman, Y.P. and Rahman, M.R. (2024) "School Improvement Framework for Indonesia Okvir za izboljšanje šol v Indoneziji," *The Center for Educational Policy Studies Journal*, (December), pp. 1–32. Available at: <https://doi.org/10.26529/cepsj.1865>.
- Maghfirah, M. and Rafiq, A. (2025) "THE QUR'ANIC MOVEMENT GERAKAN AYO MENGAJI (GERAMI) IN JAMBI An Intersectional Analysis of Women, Gender, and Class," *Al-Jāmi'ah: Journal of Islamic Studies*, 63(1), pp. 143–172. Available at: <https://doi.org/10.14421/ajis.2025.631.143-172>.
- Miles, M. B., & Huberman, A.M. (1994) *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. berilustra. SAGE.
- Moeloeng, L.J. (2019) *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Nabil, F., & Nugraha, M.S. (2025) "Refleksi Filosofis tentang Integrasi Pendidikan Berbasis Nilai di Sekolah Islam," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), pp. 1083–1089.
- Nasution, A. F., Zahara, A., Ginting, N., & Astuti, R.P. (2025) "RELEVANSI NILAI AL-ADAB FAWQ AL-ILM DALAM PENGEMBANGAN ILMU PENGETAHUAN DI ERA DIGITAL," *Jurnal Tarbiyatuna: Jurnal Kajian Pendidikan, Pemikiran dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 6(1), p. 6. Available at: <https://www.city.kawasaki.jp/500/page/0000174493.html>.
- Priyana, Y., Rizqi, V. and Mayasari, N. (2024) "Analysis of the Effectiveness of Professional Development Programs, School Committee Participation, and Government Support on Teacher Performance in East Java," *West Science Interdisciplinary Studies*, 2(09), pp. 1812–1822. Available at: <https://doi.org/10.58812/wsis.v2i09.1304>.
- Putri, M. A., Gani, A., & Akmansyah, M. (2023) "Konsep Adab Pendidik (Perspektif Imam Nawawi dan KH. Hasyim Asy'ari)," *JiIP – Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), pp. 1969–1977.
- Qomar, M. (2007) *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga.
- Riduwan (2009) *Metode dan teknik menyusun tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rizzan, R. et al. (2025) "Aksiologi Pendidikan Islam dan Landasan Filosofis Pendidikan Secara Umum," *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 4(2), pp. 763–770. Available at: <https://doi.org/10.56799/jim.v4i2.7161>.
- Robison, J. and Usman (2021) "Penggunaan metode ummi dalam pembelajaran Al-Qur'an, jurnal studi ilmu pendidikan dan keislaman," *Jurnal Bangkalan : STAI Al-Hamidiyah Bangkalan*, 4(1), p. 48.
- Sabiq, A.F. (2022) "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Tahfizh di SD PTQ Annida Salatiga," *JoiEM (Journal of Islamic Education Management)*, 2(1), pp. 42–51. Available at: <https://doi.org/10.30762/joiem.v2i1.3152>.
- Seprudin (2024) "International Journal of Multidisciplinary Approach Sciences and Technologies (MULTI) Teacher Professional Development : A Systematic Literature Review on Strategies for Effective Continuous Learning Pengembangan Profesi Guru : Tinjauan Pustaka Sistematis," 1(1), pp. 45–54.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kualitatif (untuk penelitian bersifat: eksploratif, enterpretif, dan konstruktif)*. Bandung: Alfabeta.
- Supiana, S., Hermawan, A.H. and Hilmy, M.F. (2019) "Manajemen Sarana Dan Prasarana Diniyah Takmiliyah," *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 3(2), pp. 23–41. Available at: <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5007>.
- Suryana, Y., Dian, D. and Nuraeni, S. (2019) "Manajemen Program Tahfidz Al-Quran," *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 3(2), pp. 103–113. Available at: <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5014>.
- Sutiana, E. (2025) "Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Program Tahfidz Al-Quran Di Mi Unggulan Nurul Islam Wanayasa Purwakarta Strategic Management of Madrasah Principal in Improving the Quality of the Al-Quran Tahfidz Program At Madrasah Ibtidaiyah Un," *Variable Research Journal*, 02(01), p. 1.
- Tias, S.A. and Tongjean, W. (2022) "Teacher professional development in Indonesia: A comparative study with global practices," *Innovation on Education and Social Sciences*, (2016), pp. 89–95. Available at: <https://doi.org/10.1201/9781003265061-12>.
- Tilaar, H.A.R. (1992) *Manajemen pendidikan nasional: kajian pendidikan masa depan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Untung, S. et al. (2024) "Education Marketing Management Model According To The Paradigm Of Total Quality Management In Education At Madrasah Tsanawiyah Level," *Intelegensia : Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), pp. 151–172. Available at: <https://doi.org/10.34001/intelegensia.v12i2.7232>.
- Warmansah, J. (2020) *Metode Penelitian Dan Pengolahan Data Untuk Pengambilan Keputusan Pada Perusahaan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wasik (2023) "Landasan Teologis, Filosofis, dan Historis PAI di Perguruan Tinggi dan Pondok Pesantren," *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)*, 1(2), pp. 253–270.
- Zuhaida, A. and Yustiana, Y.R. (2023) "Studi Literatur: Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Profesionalisme Guru Ipa Di Indonesia," *Jurnal Education and Development*, 11(3), pp. 94–99. Available at: <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.4982>.