

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 27 No. 1 (2026): January
DOI: 10.21070/ijins.v27i1.1052

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

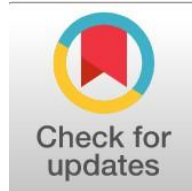
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Analysis of Human Resources Operational Management at Palembang Tahfidz Houses: Analisis Manajemen Operasional Sumber Daya Manusia di Rumah Tahfidz Kota Palembang

Marzuki Ramadhoni Harahap, marzukiramadhoni1998@gmail.com (*)

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Eni Fariyatul Fahyuni, eni.fariyatul@umsida.ac.id

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Human resources operational management serves as a foundational axis for fulfilling the vision and mission of educational institutions. **Specific Background** This study examines the implementation of human resources operational management at a tahfidz house in Palembang City across planning, selection, training and development, performance appraisal, and compensation. **Knowledge Gap** Although operational management is crucial for organizational survival, non-formal Islamic educational institutions often struggle with resource constraints that hinder full administrative implementation. **Aims** This study aims to analyze the extent of human resources operational management implementation and identify the factors inhibiting its performance in tahfidz houses. **Results** Utilizing a descriptive qualitative approach with direct and indirect observations, interviews, and document analysis, the findings reveal that operational management has not been fully implemented due to inhibiting factors such as limited financial resources, a lack of long-term staffing predictions, and inadequate compensation. **Novelty** This work details the specific operational gaps within non-formal Quranic educational units where institutional growth outpaces administrative resource allocation. **Implications** These findings establish that tahfidz house management must establish business entities or secure sustainable funding to improve staff welfare and optimize operational management.

Highlights:

- Operational management functions such as human resource planning and compensation are not fully executed due to financial limitations and a lack of structured staffing predictions.
- Training and development initiatives are actively pursued through UMMI methodologies and sanad certifications, whereas remuneration structures remain incomplete for core administrative staff.
- Performance evaluations function systematically through routine attendance monitoring, classroom visit supervision, and periodic progress assessments.

Keywords: Operational Management, Human Resources, Tahfidz House, Palembang, Performance Analysis

Published date: 2026-01-24

I. Pendahuluan

Kualitas pendidikan pada suatu negara merupakan tolak ukur utama untuk melihat kesiapan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam dunia era globalisasi saat ini.[1] Perkembangan pendidikan selalu berjalan serentak dengan perkembangan kemampuan, terbentuknya karakter dan peradaban suatu bangsa.[2] Pendidikan juga bergerak dan berkembang secara kontemporer sesuai kebutuhan zaman dan teknologi.[3] Sehingga muncul persepsi dan kesadaran diri pada masyarakat akan kebutuhan pada teknologi yang tidak akan terlepas dari kebutuhan akan pendidikan.[4] Kesadaran ini harus dapat dimanfaatkan pemerintah untuk meningkatkan kepeduliannya akan kualitas pendidikan. Semakin berkualitas pendidikan di suatu negara tentunya dapat memakmurkan dan mensejahterakan kehidupan bangsanya.[5]

Keberhasilan pendidikan secara umum selalu dikaitkan dengan adanya hubungan erat antara interaksi pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik.[6] Namun poros utama yang mampu mengubah peserta didik menjadi sumber daya manusia yang akan menyalurkan skill dan pengetahuannya di masyarakat adalah pendidik dan tenaga kependidikan.[7] Tentunya keberhasilan ini harus sesuai dengan tata kelola manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan terujinya kualitas mutu pendidik dan tenaga pendidik itu sendiri.[8] Kegagalan implementasi manajemen sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan sering menjadi sebab utama gagalnya pencapaian pendidikan yang berkualitas.[9]

Manajemen sumber daya manusia merupakan pondasi yang harus kokoh pada suatu lembaga pendidikan. Mengingat kemajuan dan perkembangan suatu lembaga pendidikan, serta kemampuan bersaing antara lembaga tentunya tata kelola manajemen sumber daya manusia sangat dituntut keefektifannya.[10] Pemimpin suatu lembaga pendidikan akan dilihat profesionalitasnya saat mampu memfungsikan sumber daya manusia dilembaganya. Potensi setiap sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan sangat dibutuhkan dalam keberhasilan pencapaian visi misi lembaga pendidikan.[11] Dengan demikian keunggulan suatu lembaga pendidikan akan didukung penuh dengan tata kelola manajemen sumber daya manusia yang baik.[12]

Lembaga pendidikan di Indonesia dikenal dengan 3 jenis yaitu pendidikan formal, pendidikan non formal dan pendidikan informal.[13] Setiap jenis pendidikan ini memiliki warna dan ciri kekhususan namun tetap pada satu tujuan menjadi wadah untuk mencerdaskan anak bangsa Indonesia. Beruntun dan memiliki tahapan jenjang merupakan salah satu ciri pendidikan formal. pelengkap, penambah pendidikan formal dan menjurus ke salah satu bidang mata pelajaran merupakan ciri pendidikan non formal sedangkan untuk pendidikan informal dilakukan karena adanya kesadaran dan ketertarikan peserta didik untuk mendalami suatu bidang pelajaran ataupun seni.[14]

Rumah tahfidz merupakan suatu jenis lembaga pendidikan non formal yang angka peminatnya belakangan ini cukup tinggi. Rumah tahfidz merupakan istilah untuk sebuah bangunan rumah yang dijadikan sebagai lembaga pendidikan menjurus kepada baca tulis dan hafal Al-qur'an.[15] Program rumah tahfidz sendiri memiliki perbedaan satu dengan yang lainnya, begitu juga metode dan keunggulan dan kekhususan masing masing rumah tahfidz yang ditawarkan.[16] Rumah tahfidz diyakini mampu menghapus buta baca tulis Al-qur'an. Waktu kegiatan belajar selalu disesuaikan dengan waktu paling produktif untuk anak-anak usia dini dan remaja. [17]

Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan formal baik itu tingkat SD, SMP, atau SMA sederajat sudah tergolong berhasil dalam implementasinya. Telah banyak penelitian yang membahas dan menganalisis manajemen sumber daya manusia di beberapa sekolah. diantaranya penelitian yang dilakukan (Selivna Sari, 2023) dengan judul penelitian "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Ma Darul Ishlah". Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa manajemen sumber daya manusia di MA Darul Islah Banjar Margo Tulang Bawang sudah terealisasi dengan baik sesuai dengan fungsi manajerialnya.[18] kemudian penelitian yang dilakukan (Aisyah Juwita, 2023) dengan judul penelitian "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SMA Muhammadiyah 1 Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah". Dari hasil penelitiannya yang fokus pada fungsi manajerial dan fungsi operasional pendidik dan tenaga kependidikan ditemukan bahwa manajemen sumber daya di SMA Muhammadiyah Sendang Agung sudah terealisasi secara baik dan sesuai dengan fungsi manajemen.[19] kemudian penelitian yang dilakukan (Leni Sri Haryati, 2023) dengan judul "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTs Swasta Hidayatul Qur'an". Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa dalam implementasi manajemen sumber daya manusia sering tidak memperhatikan faktor-faktor kepribadian, pendidikan dan pengalaman pendidik dan tenaga pendidik yang tentunya kedepannya dapat menghambat berjalannya implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Swasta Hidayatul Qur'an.[20]

Manajemen operasional merupakan salah satu unsur dari manajemen sumber daya manusia. Perannya sendiri sangat mahal pada suatu lembaga pendidikan, keberlangsungan organisasi lembaga pendidikan sangat tergantung pada tata kelola manajemen operasional sumber daya manusia.[21] Berjalannya manajemen operasional dapat mengembangkan strategi lembaga pendidikan dalam mencapai target yang diharapkan.[22] Dalam pelaksanaan manajemen operasional SDM di lembaga pendidikan selalu mengacu pada tugas-tugas tenaga kependidikan yang dipimpin oleh pimpinan lembaga.[23] Namun kenyataan di lapangan sering sekali ditemukan pimpinan suatu lembaga pendidikan tidak mengetahui seberapa maksimal implementasi manajemen operasional sumber daya manusia di lembaganya.

Selain sedikitnya penelitian yang mengangkat pembahasan analisis manajemen operasional sumber daya manusia di lembaga pendidikan non formal, peneliti juga menemukan sebuah kesenjangan pada implementasi manajemen operasional sumber daya manusia pada saat melakukan kunjungan di salah satu lembaga pendidikan non formal rumah tahfidz di kota Palembang. kedua hal ini yang menjadikan alasan peneliti untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia di rumah tahfidz kota Palembang dan mencari tahu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya. dengan harapan penelitian ini dapat

menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti akan manajemen operasional SDM dan memberikan dampak positif pada rumah tahfidz dalam mengambil langkah yang kompatibel untuk kemajuan rumah tahfidz.

II. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Patton (2002) mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai pendekatan yang dikenali dengan tujuannya, segala yang berhubungan dengan pemahaman beberapa aspek kehidupan sosial dan pada kebiasaannya metode penjabaran hasil penelitian ditulis dengan penjelasan kata kata tanpa menghasilkan perhitungan angka angka.[24] Metode ini dipilih untuk menggambarkan keseluruhan manajemen sumber daya manusia yang diimplementasikan di rumah tahfidz kota Palembang. Sumber informan dalam penelitian ini adalah pimpinan rumah tahfidz, beberapa pengajar aktif di rumah tahfidz dan tenaga kependidikannya. durasi penelitian ini dilakukan dilakukan selama 5 bulan, dimulai dari bulan April dan berakhir dibulan Agustus 2023.

Teknik untuk pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan observasi langsung dan tidak langsung,[25][26] wawancara,[27] dan penelusuran beberapa dokumen dan gambar.[25] Observasi langsung dilakukan peneliti dengan kunjungan langsung ke lokasi penelitian di kota Palembang, dan observasi tidak langsung dilakukan dengan media zoom atau video call melalui aplikasi WhatsApp. untuk wawancara, peneliti memilih menggunakan bentuk wawancara tidak terstruktur.[28]. Adapun pihak yang diwawancarai diantaranya: pimpinan rumah tahfidz, pembina rumah tahfidz, tenaga kependidikan rumah tahfidz dan beberapa ustadz dan ustazah pengajar dirumah tahfidz. Untuk dokumen, peneliti menelusuri dan mengamati beberapa dokumen diantaranya beberapa flayer dan brosur, laporan bulanan para guru, laporan semester LHB, laporan keuangan rumah tahfidz dan yang lainnya. Sedangkan untuk media gambar, peneliti menelusuri beberapa gambar dari kegiatan pelatihan dan piagam piagam pelatihan yang telah diikuti para pendidik dan tenaga kependidikan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data interaktif Miles, Huberman dan Saldana (2014) yang terdiri dari 4 tahapan kegiatan diantaranya data condensation (kondensasi data), data reduction (reduksi data), display (penyajian) dan diakhiri dengan conclusion drawing (penarikan kesimpulan).[12] Selanjutnya untuk teknik validitas data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dengan menggali kebenaran informasi yang ditemukan dengan berbagai metode dan sumber, baik melalui wawancara, observasi dan pengamatan beberapa dokumen tertulis, arsip dokumen, catatan resmi/catatan pribadi dan gambar.[29]

III. Hasil dan Pembahasan

Rumah tahfidz yang menjadi tempat penelitian ini telah beroperasi sejak tahun 2020 di kota Palembang. Pada awal perintisannya, rumah tahfidz ini masih menginduk ke pondok tahfidz Balida kota Palembang. Kurikulum, SDM dan sarana prasarana ditentukan oleh pondok tahfidz Balida kota Palembang. Berkembangnya kebutuhan masyarakat akan lembaga pendidikan yang hanya fokus akan pembelajaran baca, tulis dan menghafal Al-qur'an, membuat rumah tahfidz memilih harus bergerak mandiri. dengan menambah beberapa perogram kelas yang diminati oleh masyarakat dengan meninjau kebutuhan masyarakat dan target marketnya terlebih dahulu.

Terhitung mulai awal Agustus tahun 2023, jumlah murid rumah tahfidz sudah berkisar 80 siswa dengan 6 program kelas. Diantara kelas yang tersedia di rumah tahfidz ini yaitu (1) kelas iqro dasar, (2) kelas iqro tahfidz A, (3) kelas iqro tahfidz B (4) kelas Al-qur'an tahfidz (5) kelas reguler/ santri kalong (6) kelas santriwati muqim. Demi perkembangan dan kemajuan program, yayasan dan manajer rumah tahfidz memastikan setiap seorang guru/ustadzah hanya mengampu dan membimbing 7-10 siswa setiap kali pertemuannya. Dengan harapan pencapaian yang maksimal akan target dan kurikulum yang sudah disusun sebelum pembelajaran.

Manajemen sumber daya manusia secara fungsional dibagi menjadi fungsi manajerial dan fungsi operasional. Untuk fungsi manajerial sebagaimana umumnya tersusun dari perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), pengawasan (controlling).[30] sedangkan fungsi operasional sebagian para ahli ilmu manajemen mengelompokkannya menjadi 10 tahapan diantaranya: (1)perencanaan, (2) pengadaan, (3) seleksi,(4) orientasi, (5) penempatan dan penugasan, (6) kompensasi dan kesejahteraan, (7) pemberdayaan, (8) pengembangan kompetensi keprofesian dan jalur karier, (9)penilaian kinerja, dan (10) pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja.[31] dan pada pembahasan ini hanya membatasi 5 tahapan yakni perencanaan sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, pembinaan dan pengembangan, penilaian dan kompensasi. Batasan pembahasan ini sejalan dengan pendapat Abdus Salam DS (2014) yang mengelompokkan indikator manajemen operasional hanya pada 5 tahapan tersebut.[32]

A. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia SDM merupakan upaya penyusunan strategis yang berkaitan dengan kebutuhan lembaga pada proses penyediaan tenaga baru dengan tujuan menjaga dan menghasilkan kualifikasi SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan lembaga.[33] Perencanaan adalah tahapan pertama dalam implementasi manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan, perencanaan SDM yang matang akan menghasilkan harapan yang sesuai dengan tujuan.[34] Diantara fungsi dari perencanaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan meliputi beberapa kegiatan yaitu pertama: Analisis jabatan pada lembaga pendidikan untuk mengkualifikasi staff atau pendidik yang dibutuhkan, kedua: Memprediksi permohonan staff atau pendidik untuk program rencana jangka pendek begitu juga rencana jangka panjang dan ketiga: yang paling penting implementasi rencana untuk target kebutuhan lembaga pendidikan.[35]

Implementasi perencanaan sumber daya manusia pada dunia sekolah, sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Muh. Yahya, 2023) telah menemukan bahwa SMK 1 Wahyu Makassar telah melakukan beberapa tahapan dalam perencanaan sumber daya manusia sebagai berikut:[36] 1. Tahapan proses analisa faktor yang mempengaruhi perubahan kerja guru dan tenaga kependidikan dimulai dari evaluasi bulanan, semester dan tahunan yang dilakukan secara berkala. 2. Tahapan menyusun perencanaan atas kriteria calon guru atau tenaga kependidikan yang akan diterima pada rekrutan tahunan. 3. Tahapan analisis sumber internal sebelum ditentukannya implementasi program penarikan tenaga kerja. 4. Tahapan implementasi program perencanaan SDM yang terkait dengan kebijakan untuk merekrut tenaga kerja honorer yang dilakukan oleh pihak manajemen sekolah.

Hasil observasi peneliti, pengamatan dokumen dan wawancara langsung dengan pimpinan rumah tahfidz kota Palembang. berikut tabel tahapan fungsi perencanaan SDM yang ditemukan peneliti di rumah thafidz kota Palembang.

Tabel 1. Tahapan Tahapan Perencanaan SDM di Rumah Thafidz Kota Palembang.

No	Tahapan Perencanaan SDM	Implementasi Rumah Tahfidz
1	Analisis Kebutuhan SDM	Adanya analisis kebutuhan pada staff pendidik dan tenaga kependidikan yang diperlukan akan perkembangan program rumah trahfidz, kebutuhan staff adminitrasi media sosial dan ustadzah/musyirifah pengasuh asrama yang mampu berbahasa Arab.
2	Memprediksi Permohonan SDM	Tidak ditemukan adanya prediksi permohonan SDM untuk program rencana jangka pendek begitu juga rencana jangka panjang, dengan alasan ketidak populeran rumah tahfidz di kalangan SDM.
3	Implementasi Rencana	Kurang maksimalnya pengimplementasian rencana untuk target kebutuhan rumah tahfidz.

Tahapan dalam perencanaan SDM di rumah tahfidz ini belum berjalan sesuai dengan tahapan yang semestinya pada proses perencanaan SDM. Tampak jelas tahapan awal pada perencanaan SDM tidak didukung dengan tahapan selanjutnya baik dari memprediksi permohonan begitu juga dengan implementasi rencana. Indikasinya tahapan perencanaan SDM pada manajemen operasional rumah tahfidz ini belum direalisasikan secara maksimal.

B. Seleksi sumber daya manusia

Seleksi merupakan rangkaian proses kegiatan yang dilakukan dalam penentuan kandidat dari sekelompok pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan.[37] Wawancara, tes, dan survei latar belakang pelamar merupakan kegiatan yang berlaku pada penyeleksian sumber daya manusia, begitu juga berlaku pada proses penyeleksian SDM di lembaga pendidikan, baik penyeleksian pendidik atau tenaga kependidikan. Namun ditemukan perbedaan syarat dan kualifikasi antara seleksi pada perusahaan begitu juga lembaga pendidikan.[38] Pada saat melakukan seleksi pada kebutuhan pendidik dan tenaga pendidk terdapat faktor faktor yang perlu dipertimbangkan penyeleksi dari pada setiap pelamar yaitu analisis tugas yang akan diberikan pada pelamar, terpenuhinya persyaratan, prestasi yang berkaitan dengan bidang yang ditawarkan, kelayakan pelamar dengan rencana SDM yang telah disusun dan karakter/ watak calon pelamar yang memilki loyalitas dan produktifitas yang tinggi.[39]

Agama islam menyebutkan kriteria khusus yang dijadikan landasan dalam memilih SDM yang unggul. Diantaranya meliki keluasan ilmu dan sehat jasmani dan rohani, sebagaimana makna yang tersirat dalam surah Al-Baqoroh ayat 127.[40] selain berpengetahuan yang luas sehat jasmani dan rohani, islam juga menyebutkan kriteria kuat, amanah dan dapat dipercaya saat memilih SDM yang unggul, sebagaimana makna yang tersirat dalam surah Alqoshos ayat 26.[41] Proses seleksi SDM di lembaga pendidikan memiliki beberapa tahapan yang dimulai dari penyebaran Job Vacancy melelalui media sosial, proses seleksi berkas, tes akademik, interview, kemudian diakhiri dengan pengumuman bersama dengan penjelasan JOBDESK dan SOP. Hal ini sejalan sebagaimana yang ditemukan pada penelitian yang dilakukan (Yuyud Susilo, 2023) di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu. [42]

Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan pimpinan rumah tahfidz kota Palembang ditemukan bahwa proses selesksis SDM baik dari pendidik ustadzah begitu juga staff tenaga kependidikan telah berjalan tahapan tahapan dalam seleksi SDM. Berikut praktek tahapan seleksi yang ditemukan di rumah tahfidz.

1. Penyebaran flyer lowongan pekerjaan melalui grup WhatsApp dan akun media sosial rumah tahfidz.
2. Mengutamakan seleksi pelamar yang direkomendasi para pengajar, keluarga atau staff tenaga kependidikan.
3. Melakukan seleksi berkas.
4. Tes baca Al-qur'an dengan sesuai kaedah sifat makhoriul huruf dan hukum tajwid bagi yang lulus seleksi berkas.

5. Interview dan wawancara bagi pelamar yang lulus tes baca Al-qur'an.

6. Pengumuman secara langsung kepada pelamar yang diterima melalui email atau pesan WhatsApp.

Dari proses tahapan seleksi yang dilakukan oleh rumah tahfidz, banyak calon kandidat pelamar yang gugur karena tidak memenuhi syarat kualifikasi, namun sebagian pelamar juga tetap diterima rumah tahfidz, mengingat kebutuhan mendesak untuk mengisi kekosongan guru pada program yang sedang berjalan.

C. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan (Training and Development) merupakan bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan SDM pada satu lembaga pendidikan.[43] Namun perlu diketahui, pelatihan dan pengembangan pada SDM memiliki perbedaan yang jelas. Perbedaan keduanya dapat ditinjau dari sisi, pertama: pelatihan merupakan peningkatan kemampuan SDM yang sebelumnya tidak memiliki dasar ilmu kemampuan tersebut sedangkan pengembangan merupakan peningkatan kemampuan SDM yang sebelumnya sudah memiliki dasar atau skill terkait kemampuan yang ingin dikembangkan.[44] kedua: dapat dibedakan dari segi waktu kebutuhan, pelatihan merupakan peningkatan keilmuan dan kemampuan yang dibutuhkan dalam keadaan SDM saat ini, sedangkan pengembangan merupakan peningkatan keilmuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk waktu yang akan datang.[45]

Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan pimpinan rumah tahfidz kota Palembang, peneliti menemukan bahwa rumah tahfidz ini sangat perhatian kepada kualitas staff dan pengajarnya, sehingga kemampuan para staff selalu ditingkatkan melalui banyak pelatihan. Berikut data staff dan pelatihan yang telah diikuti.

Tabel 2. Data pelatihan yang diikuti para staff dan pengajarnya

No	Nama Staff/Pengajar	Jabatan	Pelatihan Yang Telah Diikuti
1	Nur Hasanah Harahap	Pembina dan pengajar	Pelatihan metode UMMI, Pengambilan sanad hafalan Al-qur'an, Pelatihan pengambilan sanad qiroah
2	Hj. Andi Elyanah, AMK	Pimpinan dan pengajar	Pelatihan manajemen pengelolaan lembaga Al-qur'an. Pelatihan public speaking (Trijuz webiner indonesia), Pengambilan sanad matan Tuhfatul Athfal, pengambilan sanad Nazm Alwadihah fi Tajwid Alfatihah, Pengambilan sanad qiroah Al-qur'an. dan lainnya
3	Andi Riski.AY. S.Pd	Sekretaris	Pelatihan manajemen pengelolaan Lembaga Al-qur'an.
4	Khoiriyah	Guru tahfidz muqim	Pelatihan metode UMMI, Pelatihan sanad hafalan Al-qur'an, Pelatihan sanad qiroah
5	Mutiara Fatiha	Wali kelas dan Guru bahasa arab	Pelatihan metode UMMI
6	Annisa Adjeng	Wali kelas Iqro	Pelatihan metode UMMI
7	Nica Jayanti	Staff adminitrasi	Pelatihan metode UMMI

Sedangkan untuk pengembangan kemampuan SDM, rumah tahfidz ini sudah mengirim dua santri seniornya ke salah satu pusat pembelajaran Al-qur'an dan penghafalan sanad hafalan, dengan tujuan perencanaan, santri tersebut akan menjadi pengajar di rumah tahfidz dan mengajarkan santriwati teori pembelajaran Al-qur'an dan sanad, sehingga seluruh santriwati alumni rumah tahfidz memiliki hafalan yang muttqin dan bersanad.

D. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian untuk membalas jasa kinerja SDM secara langsung atau tidak langsung baik berupa uang, barang atau jabatan.[46] Adil dan layak merupakan prinsip pemberian kompensasi yang harus diimplementasikan pada setiap lembaga pendidikan. Adil dapat diukur sesuai dengan prestasi kinerja SDM dan layak diukur dengan terpenuhinya kebutuhan primernya.[47] Implementasi kompensasi di sekolah seringkali ditemukan melalui beberapa tahapan, dimulai dengan ucapan ataupun ungkapan terimakasih baik secara lisan ataupun piagam penghargaan. Kemudian dilanjut pemberian hadiah berbentuk kesejahteraan finansial dan diakhiri dengan kenaikan jabatan, sebagaimana yang telah ditemukan (Ani Ramayanti, 2023) dalam penelitiannya di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pangandaran.[48]

[ISSN 2598-9936 \(online\), https://ijins.umsida.ac.id](https://ijins.umsida.ac.id), published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Hasil penelusuran dokumen yang dilakukan peneliti di rumah tahfidz, ditemukan bahwa kompensasi yang diberikan rumah tahfidz kepada para pengajar sudah cukup layak dan dapat memenuhi kebutuhan pokok. Bentuk kompensasi yang berlaku di rumah tahfidz hanya berupa upah bulanan, dan tawaran untuk rangkap Jabatan yang tentunya dapat menambah upah pada akhir bulannya. Namun karena minimnya sumber keuangan rumah tahfidz, dan belum adanya badan usaha milik sekolah, membuat pemimpin dan sebagian dari tenaga kependidikan tidak menerima kompensasi secara layak.

Analisis data diatas dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan pimpinan rumah tahfidz yaitu: "Rumah tahfidz ini sudah berusaha untuk memberikan hak kompensasi pada setiap guru dan staff tenaga kependidikan semaksimal mungkin. Namun minimnya dana dan belum ada ide untuk membuat usaha milik rumah tahfidz menjadi faktor utama hak kompensasi tidak diberikan selayaknya. Terdata staff yang tidak mendapatkan kompensasi berupa upah bulanan yaitu saya sendiri berupa pimpinan rumah tahfidz, sekretaris rumah tahfidz, bendahara rumah tahfidz, dan pembina rumah tahfidz yang difungsikan sebagai pengajar sementara." (wawancara, 14 Agustus 2023).

E. Penilaian

Penilaian merupakan upaya untuk mengetahui kualitas performance dan profesionalitas SDM dalam bekerja dengan jangka waktu yang ditentukan.[49] dalam perakteknya dilembaga pendidikan, penilaian akan dilakukan oleh pimpinan sekolah atau ketua koordinator dalam setiap program kelas atau mata pelajaran. Hasil kegiatan penilaian akan membuahkan dua tindakan kedepannya baik berupa pelatihan dan pengembangan pada kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan atau pemberian kompensasi akan hasil kinerja.[50] Agenda pelaksanaan penilaian biasanya dilakukan satu atau dua kali dalam setiap semester, dan juga bisa dilakukan setiap bulannya. sebagaimana yang telah dilakukan oleh pimpinan SMP IT Al-Futuhiyah dalam penelitian (Soleh Jamaluddin, 2022). Penilaian yang dilakukan berupa rapat bulanan, rapat akhir bulanan, rapat semester, rapat tahunan, supervisi kepala sekolah, pengecekan daftar hadir guru dan pegawai, pengecekan terhadap tugas pokok guru seperti rencana pembelajaran, pengecekan kedalam kelas-kelas saat berlangsungnya proses belajar mengajar.[51]

Hasil wawancara dan penelusuran dokumen yang dilakukan peneliti di rumah tahfidz, ditemukan bahwa penilaian di rumah tahfidz kepada pengajar dan staffnya menjadi 5 pengelompokan.

1. Penilaian untuk kedisiplinan pengajar, dari presensi kehadiran dan ketepatan waktu dalam mengajar. Penilaian ini dipimpin oleh sekretaris rumah tahfidz dalam setiap sekali sebulan.
2. Penilaian berupa kunjungan kelas, untuk melihat proses belajar dan mengajar para Ustadz/Ustadzah kepada santrinya. Penilaian ini dilakukan langsung oleh pimpinan rumah tahfidz dalam sekali setiap dua minggunya.
3. Penilaian hasil pencapaian santri yang diampu para ustadz dan ustadzah, penilaian ini dilakukan oleh pimpinan rumah tahfidz dalam dua kali setiap semesternya.
4. Penilaian dan kontrol kemajuan program yang dilakukan oleh pembina 1 kepada pimpinan rumah tahfidz dalam sekali setiap bulannya by during.
5. Penilaian dan evaluasi secara menyeluruh pada pengajar dan staff yang dilakukan pembina 1 dalam kunjungan langsung minimal setiap sekali setahun.

Pengelompokan penilaian diatas menjadi bukti bahwa penilaian sumber daya manusia pada rumah tahfidz sudah berjalan sesuai prosedurnya. Penilaian ini dapat menunjang manajemen operasional di rumah tahfidz berjalan semesetinya dengan terjalannya komunikasi yang terjalin rutin antara pembina, pimpinan, staff dan guru rumah tahfidz.

IV. Kesimpulan

Dari hasil analisis peneliti terhadap manajemen operasional sumber daya manusia rumah tahfidz kota Palembang, ditemukan bahwa segala bentuk indikator fungsi manajemen operasional sudah terlaksana di rumah tahfidz kota Palembang namun belum secara maksimal, ditemukan adanya kesenjangan pada tahapan yang seharusnya dilalui pada perencanaan SDM. proses seleksi SDM yang tidak sepenuhnya terlaksana karena minimnya pelamar sedangkan waktu kebutuhan yang sangat mendesak. Hak kompensasi yang tidak menyeluruh diterima oleh staff rumah tahfidz. Untuk pelatihan dan pengembangan bagi para pengajar dan staff rumah tahfidz ditemukan sudah cukup baik dan terencana, begitu juga untuk sistem penilaian rumah tahfidz yang sudah terorganisasi antara staff kepada pimpinan dan antara pimpinan kepada pembina. Kurangnya dana dan belum adanya sumber keuangan atau badan usaha milik rumah tahfidz yang mencukupi akan menjadi faktor penghambat utama yang menyebabkan manajemen operasional sumber daya manusia di rumah tahfidz kota Palembang tidak berjalan semestinya.

Diharapkan dengan adanya penelitian analisis ini pada manajemen operasional SDM rumah tahfidz kota Palembang membuat pimpinan dan pembina mengambil tindakan berbenah untuk mensejahterkan SDM yang ikut serta berjuang memajukan rumah tahfidz. Memperluas hubungan antara rumah tahfidz sekota Palembang merupakan salah satu cara yang tepat untuk menambah wawasan tata kelola manajemen SDM, dan memperkuat kerja sama yang dimungkinkan akan dapat menumbuhkan ide ide untuk menciptakan badan usaha milik rumah tahfidz, atau rooling alumni yang dapat membantu kinerja para pengajar dan menambah pengalaman baru dengan metode yang disesuaikan.

Ucapan Terima Kasih

Puji dan syukur kepada allah subhanahu wata'ala karena dengan rahmat dan taufiknya jurnal ini dapat terselesaikan. Dalam menyelesaikan jurnal ini peneliti menyadari banyak kekurangan yang tidak luput akan bantuan dan saran dari orang sekitar yang selalu memberikan dukungan dalam mengerjakan jurnal ini, maka dari itu peneliti dengan tulus mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dosen pembimbing peneliti dalam penulisan jurnal ini.
2. Kedua orangtua yang selalu memberikan motivasi dan doa untuk kemudahan dalam menyelesaikan jurnal ini.
3. Rekan rekan seperjuangan kelas B2 Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang selalu memberi dukungan dan arahan dalam menyelesaikan jurnal ini.

Semoga allah memberikan balasan yang terbaik dari sisinya kepada pihak pihak yang memiliki peran dalam penyelesaian Jurnal ini.

References

1. S. E. Adisaputro and I. Rosidi, "Pengembangan sumber daya manusia di era milenial membentuk manusia bermartabat," *J-Kis J. Komun. Islam*, vol. 01, pp. 1–27, 2020.
2. R. A. Suminiati, "Manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan pada sekolah dasar," *J. MMP (Media Manaj. Pendidikan)*, vol. 2, no. 1, pp. 101–113, 2019.
3. R. Utamy, S. Ahmad, and S. Eddy, "Implementasi manajemen sumber daya manusia," *J. Educ. Res.*, vol. 1, no. 3, pp. 225–236, 2020, doi: 10.37985/jer.vii3.26.
4. A. N. Asafu, "Implementasi manajemen sumber daya manusia di sekolah menengah pertama (SMP) Plus Melati Samarinda," *AL-IMAN J. Keislaman dan Kemasyarakatan*, vol. 2, no. 1, pp. 94–116, 2018.
5. Purwaningsih, "Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA N 1 Kota Metro," *Dewantara*, vol. VII, pp. 136–152, 2019.
6. S. Tinggi Agama Islam Darul Ulum Banyuwangi and P. Adib Habibi, "Manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga," *Taklimuna J. Educ. Teach.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–11, 2022. [Online]. Available: <http://ejournal.staidu.ac.id/index.php/taklimuna/article/view/8>
7. M. Syakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah*, 1st ed. Cirebon: Penerbit PT Arr Rad Pratama, 2016.
8. M. Arief, "Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan (studi kasus di SD Insan Amanah Malang)," *Al-Madrasah J. Pendidik. Madrasah Ibtidaiyah*, vol. 6, no. 1, p. 1, 2021, doi: 10.35931/am.v6i1.709.
9. A. R. Pananrangi, *Manajemen Pendidikan*, vol. 1. Makassar: Celebes Media Perkasa, 2017. [Online]. Available: https://www.academia.edu/36327909/Manajemen_Pendidikan?from=cover_page
10. H. Miftahul and E. Mohammad, "Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah," *Al Mujaddid J. Ilmu-Ilmu Agama*, vol. 3, no. 1, pp. 36–47, 2021.
11. S. Afor, F. Arkiang, M. I. Ola, and S. I. Yanti, "Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan," *Urwatul Wutsqo J. Stud. Kependidikan dan Keislaman*, vol. 11, no. 2, pp. 164–175, 2022, doi: 10.54437/urwatulwutsqo.v11i2.589.
12. R. Risdianto, F. Fahrudin, M. Hakim, A. Asrin, and D. Setiadi, "Manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar," *J. Ilm. Profesi Pendidik*, vol. 8, no. 2, pp. 1112–1118, 2023, doi: 10.29303/jipp.v8i2.1427.
13. P. Nugroho, "Manajemen lembaga pendidikan Islam non formal 'satu atap' Al Hidayah Jurangguting Argomulyo Kota Salatiga," *Quality*, vol. 7, no. 1, pp. 1–28, 2019.
14. R. Syaadah, M. H. Al, A. Ary, N. Silitonga, and S. F. Rangkuty, "Pendidikan formal, pendidikan non formal dan pendidikan informal," *PEMA J. Pendidik. dan Pengabdian. Kpd. Masy.*, vol. 2, no. 2, pp. 125–131, 2022.
15. Husaini, "Upaya meningkatkan mutu pembelajaran Hifzh Qur'an pada Rumah Tahfidz Insan Qur'ani Wonosobo Kabupaten Bener Meriah," *J. Manaj. Pendidik. Islam*, no. 1, pp. 235–259, 2021, doi: 10.30868/im.v4i01.1128.
16. A. Rifqi, A. Mughni, A. D. Suhardini, and N. Afrianti, "Analisis manajemen program Kafana di Rumah Tahfidz Khoirul Ummah," *Islam. Educ.*, pp. 147–155, doi: 10.29313/bcsied.v2i1.2411.
17. E. R. Zelka Afriami, "Pembuatan direktori Rumah Tahfidz Quran sekota Padang," *J. Ilmu Inf. Perpust. dan Kearsipan*, vol. 6, pp. 86–94, 2017.
18. S. Sari, "Analisis manajemen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di MA Darul Islah," *UNISAN J. Manaj. Pendidik.*, vol. 02, no. 05, pp. 1–7, 2023. [Online]. Available: <https://siberpublisher.org/JMPD/article/view/49>
19. J. Aisyah, "Pendidik dan tenaga kependidikan," *UNISAN J. Manaj. Pendidik.*, vol. 02, no. 01, pp. 715–729, 2023.
20. L. Sriharyati, "Pendidik dan tenaga kependidikan," *UNISAN J. Manaj. Pendidik.*, vol. 02, no. 3, pp. 266–272, 2023, doi: 10.26858/publikan.v6i3.2275.
21. B. Adam, "Peranan manajemen strategi dan manajemen operasional dalam meningkatkan mutu pendidikan," *J. Tahdzibi*, vol. 3, no. 2, pp. 57–66, 2018, doi: 10.24853/tahdzibi.3.2.57-66.
22. G. Aji, "Implementasi manajemen strategik pada bidang pendidikan dalam perspektif sumber daya manusia, operasional, anggaran, dan administrasi," *JRIME J. Ris. Manaj. dan Ekon.*, vol. 1, no. 2, 2023.
23. S. Cindy, "Manajemen strategik dan manajemen operasional serta implementasinya pada lembaga pendidikan," *MES Manag. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 72–76, 2023.
24. S. Ariyanti, "Analisis pengembangan sumber daya manusia pemerintah Kota Magelang guna peningkatan pelayanan publik," *JAB J. Akunt. dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 58–66, 2019. [Online]. Available: <https://ijins.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

<http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>

25. H. Hasanah, "Teknik-teknik observasi," *J. At-Taquaddum*, vol. 8, no. 1, p. 21, 2019, doi: 10.21580/at.v8i1.1163.
26. S. Mania, "Observasi sebagai alat evaluasi dalam dunia pendidikan dan pengajaran," *Lentera Pendidik. J. Ilmu Tarb. dan Kegur.*, vol. 11, no. 2, pp. 220–233, 2018, doi: 10.24252/lp.2008v11n2a7.
27. K. P. Pangestiningrum and J. T. Nugraha, "Manajemen aplikasi 'Magelang Cerdas' sebagai salah satu inovasi sektor publik menuju smart city di Kota Magelang," *J. Komun. dan Kaji. Media*, no. 3, pp. 29–30, 2020.
28. N. Kurniawati, "Rekonstruksi pembelajaran untuk mengatasi kesulitan belajar Alquran Hadis di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah pada masa Covid-19," *WARAQAT J. Ilmu-Ilmu Keisl.*, vol. 6, no. 2, pp. 1–9, 2021, doi: 10.51590/waraqat.v6i2.193.
29. A. Alfansyur and Mariyani, "Seni mengelola data: Penerapan triangulasi teknik, sumber dan waktu pada penelitian pendidikan sosial," *Historis*, vol. 5, no. 2, pp. 146–150, 2020.
30. M. Diva and A. D. Astuti, "Analisis manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan," *Naut. J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 1, no. 3, pp. 78–84, 2022.
31. E. Jaya, "Manajemen sumber daya manusia pendidikan Smart Ekselensia Indonesia," *J. Pendidik. Dompot Dhuafa*, vol. 07, 2020.
32. U. Pahlawan, T. Tambusai, T. Sidabutar, T. Banurea, A. Nasution, and A. Sadikin, "Manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan," *J. Pendidik. dan Konseling*, vol. 5, pp. 1885–1890, 2023.
33. I. Pauji and N. Nurhasanah, "Peranan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 2, pp. 82–92, 2022, doi: 10.37531/sejaman.vxi.436.
34. Sumarno, "Manajemen sumber daya manusia (MSDM) di SMA Ar Rahmah Putri Islamic Boarding School Malang," *J. Mumtaz*, vol. 2, no. 2, pp. 132–149, 2022.
35. M. A. Majid, "Penguatan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam," *Al-Lubab J. Penelit. Pendidik. dan Keagamaan Islam*, vol. 8, pp. 106–127, 2022.
36. M. Yahya, A. Naila, Q. Azisah, and A. Isma, "Implementasi manajemen sumber daya manusia pada kompetensi guru SMK 1 Wahyu Makassar," *YUME J. Manag.*, vol. 6, no. 1, pp. 661–670, 2023.
37. W. Rida Wati and Apriandi, "Proses rekrutmen dan seleksi: Potensi ketidakefektifan dan faktornya," *NIAGAWAN*, vol. 12, no. 2, pp. 57–64, 2023.
38. D. Z. Hasibuan, N. Ahmadi, and B. Rahmani, "The role of human resource management in an organization or company: Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan," *J. Ekon. Manajemen, Akunt. dan Keuang.*, vol. 3, no. 3, pp. 967–972, 2022.
39. Z. D. Tiara, "Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan," *J. Manaj. dan Sains*, vol. 8, no. 1, pp. 450–456, 2023, doi: 10.33087/jmas.v8i1.776.
40. I. J. Al Mahalli and I. J. As Suyuti, *Kitab Tafsir Al Jalalain (Asbabun Nuzul Ayat Surah Al-Fatihah s.d. Al-Isra)*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2008. [Online]. Available: www.tedisobandi.blogspot.com
41. A.-Z. Wahbah, *Tafsir Almunir_Aqidah_Syariah_Manhaj*. Jakarta: Gema Insani, 2018.
42. Y. Susilo, "Manajemen sumber daya manusia di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu," *J. SINAU*, vol. 9, no. 2, pp. 297–312, 2023.
43. N. H. Murtafiah, "Analisis manajemen pengembangan sumber daya manusia yang handal dan profesional (studi kasus: IAI An-Nur Lampung)," *Edukasi Islam. J. Pendidik. Islam*, vol. 10, pp. 789–812, 2021, doi: 10.30868/ei.v10i02.2358.
44. S. N. Fadhila, "Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Terpadu Al-Anwar Durenan Trenggalek," *Ulul Amri J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 2, no. 2, pp. 154–168, 2023.
45. N. H. Jumadi Rohman, "Manajemen pengembangan sumber daya manusia madrasah," *J. An-Nur Kaji. Pendidik. dan Ilmu Keisl.*, vol. 8, 2022.
46. S. K. M. M. Purwatiningsih, S. E. M. M. Sarah Astiti, A. I. A. Z. Achmad Sholihin, S. T. M. M., and S. P. M. M. C. S. T. M. M. Asgami Putri, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2022.
47. M. D. B. P. Anika Amelia, K. A. Manurung, "Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi," *Mimb. Kampius J. Pendidik. dan Agama Islam*, vol. 21, pp. 128–138, 2022, doi: 10.17467/mk.v21i2.935.
48. M. Ani Ramayanti and M. Erihadiana, "Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pangandaran," *J. Penelit. Dan Pemikir. Islam*, vol. 10, no. 2, pp. 130–139, 2023.
49. M. R. O. Dian Sudiantini, K. 'Ainiyah, K. Kindo, and M. B. Fitra W., "Kajian pustaka pada peran manajemen sumberdaya manusia dalam budaya organisasi," *MUFAKAT J. Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, 2023.
50. D. Purwanto, "Peran manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD Muhammadiyah Kedunbanteng I Yogyakarta," *G-COUNS J. Bimbing. dan Konselin*, vol. 7, no. 3, pp. 752–763, 2023.
51. S. Jamaludin, E. Mulyasa, and A. Sukandar, "Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah: Studi deskripsi di SMP IT Al-Futuhiyah Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Garut," *J. Ilmu Pendidik.*, vol. 1, pp. 13–27, 2022.