

Kegiatan Halaqoh dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam

Ayu Syafitri¹, Jamilus²

¹SMA Negeri 2 Sungai Tarab

²UIN Mahmud Yunus Batusangkar

ayoesharlen@gmail.com¹, jamilus@iainbatusangkar.ac.id²

ABSTRACT

Development of human resources is one of the key factors in achieving sustainability and success in Islamic educational institutions. There are several ways to develop human resources in Islamic educational institutions: 1) Islamic training and workshops; 2) Professional Development Program; 3) Collaboration with Islamic Education Institutions; 4) Research and Development Activities; 5) Use of Technology in Learning and 6) Development of Islamic Leadership and Ethics. Of these several ways, halaqoh activities are one of the activities that are considered to play an important role in developing human resources in Islamic educational institutions. This article aims to explain halaqoh activities in Islamic educational institutions as activities in human resource development. The method used is a library research approach by reading literature and collecting research materials. The results obtained are that halaqoh activities can provide many benefits to teachers, such as being able to help improve teacher professionalism, provide experience, add insight, knowledge and skills in designing learning methods, improve the quality and quantity of worship and teacher recitation of the Qur'an and improve the ability spiritual teacher.

Keywords : *development, hr, halaqoh activities.*

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai keberlanjutan dan kesuksesan pada lembaga pendidikan Islam. Ada beberapa cara yang dilakukan dalam pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam: 1) Pelatihan dan Workshop Islami; 2) Program Pengembangan Profesional; 3) Kolaborasi dengan Institusi Pendidikan Islam; 4) Kegiatan Riset dan Pengembangan; 5) Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran dan 6) Pembinaan Kepemimpinan dan Etika Islami. Dari beberapa cara tersebut, kegiatan halaqoh menjadi salah satu kegiatan yang dianggap memegang peranan penting dalam mengembangkan SDM di lembaga pendidikan Islam. Artikel ini bertujuan menjelaskan kegiatan halaqoh di lembaga pendidikan Islam sebagai kegiatan dalam pengembangan SDM. Metode yang digunakan adalah pendekatan library research dengan membaca bahan literature dan mengumpulkan bahan penelitian. Hasil yang diperoleh bahwa kegiatan halaqoh dapat memberikan banyak manfaat kepada guru, seperti dapat membantu meningkatkan profesionalisme guru, memberikan pengalaman, menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan dalam merancang metode pembelajaran, meningkatkan kualitas dan kuantitas ibadah dan pembacaan Al-Qur'an guru serta meningkatkan kemampuan spiritual guru.

Kata kunci : *pengembangan, sdm, kegiatan halaqoh.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan suatu organisasi, baik itu perusahaan, institusi pendidikan, pemerintahan, maupun masyarakat pada umumnya. SDM yang

berkualitas tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi, berinovasi, dan berkontribusi secara maksimal.

Pengembangan SDM mencakup berbagai aspek, termasuk peningkatan kompetensi, keterampilan kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi, sikap profesional, serta pemahaman nilai dan etika yang baik. Tujuan utama dari pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi, serta memberikan nilai tambah yang berkelanjutan.

Dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin kompleks dan dinamis, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu hal yang sangat penting. SDM yang berkualitas akan menjadi pilar utama dalam mencapai kemajuan dan kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan dan kegiatan yang efektif untuk meningkatkan potensi dan kualitas individu dalam upaya pengembangan SDM.

Salah satu pendekatan yang telah terbukti efektif dalam pengembangan SDM adalah melalui kegiatan halaqoh. Halaqoh merupakan suatu bentuk kelompok diskusi atau pengajian yang diadakan secara rutin dengan tujuan untuk memperdalam pemahaman agama, meningkatkan pengetahuan, dan membangun karakter yang baik. Kegiatan ini biasanya dilakukan dalam lingkungan yang kondusif, di mana anggotanya dapat berbagi pengalaman, saling mendukung, dan saling memotivasi.

Pentingnya kegiatan halaqoh dalam lembaga pendidikan Islam dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, halaqoh memberikan kesempatan kepada peserta untuk memperdalam pemahaman agama secara kolektif. Melalui diskusi dan tukar pikiran dalam halaqoh, para peserta dapat memperluas wawasan keagamaan, memperdalam pemahaman terhadap ajaran Islam, serta menggali nilai-nilai yang terkandung dalam kitab suci Al-Qur'an dan Hadis.

Kedua, halaqoh juga dapat membantu dalam membangun karakter dan akhlak yang baik. Dalam halaqoh, peserta diajak untuk menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari, seperti kejujuran, kesederhanaan, kedermawanan, dan toleransi. Diskusi dan refleksi bersama dalam halaqoh dapat menguatkan pemahaman dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut sehingga peserta dapat menjadi pribadi yang bertaqwa dan berakhlak mulia.

Selain itu, halaqoh juga menjadi wadah untuk membangun hubungan sosial yang harmonis. Dalam kegiatan halaqoh, peserta dapat berinteraksi dan berkomunikasi dengan sesama anggota kelompok. Hal ini memungkinkan terbentuknya solidaritas, rasa persaudaraan, dan kerjasama tim di antara peserta. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, halaqoh dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan saling memotivasi dalam belajar dan beribadah.

Selanjutnya, halaqoh juga berperan dalam memperkuat identitas keislaman peserta. Dalam halaqoh, peserta memiliki kesempatan untuk mengenal dan mempelajari lebih dalam ajaran Islam, sehingga mereka dapat membangun

kebanggaan terhadap agama dan identitas keislaman mereka. Hal ini penting dalam menghadapi berbagai tantangan dan godaan yang ada di tengah masyarakat yang pluralistik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kepada jenis penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi-informasi melalui berbagai macam materi kepustakaan atau buku. Teknik pengumpulan data berupa sekunder atau bukti yang bersumber dari literatur maupun pustaka acuan yang ada.

KAJIAN TEORI

Pengembangan

Pengembangan merujuk pada serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Suprihanto (1997) mengungkapkan bahwa, pengembangan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi. Senada dengan hal tersebut Hasibuan (1994) mengemukakan pengembangan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sementara Hertati (2019) menjelaskan pengembangan itu secara ringkas bahwa pengembangan lebih fokus kepada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya dapat diukur dalam waktu yang panjang juga.

Pengembangan merujuk pada proses atau kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan atau mengembangkan sesuatu, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, kapasitas, atau kualitas. Pengembangan dapat terjadi dalam berbagai konteks, seperti pengembangan pribadi, pengembangan profesional, pengembangan organisasi, atau pengembangan produk dan layanan. Secara keseluruhan, pengembangan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan, memperbaiki, atau mengembangkan sesuatu menjadi lebih baik atau lebih berkualitas melalui upaya yang disengaja, pembelajaran, dan pembinaan.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang melekat pada individu. Potensi ini dikenal sebagai tenaga kerja yang mencakup keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap orang. Sumber daya manusia, menurut Nawawi (2003), dapat dijelaskan sebagai individu yang bekerja di suatu organisasi (personil, tenaga kerja, pegawai, karyawan). Mereka merupakan potensi manusiawi yang menjadi penggerak utama dalam mencapai keberadaan organisasi. Sumber daya manusia juga dianggap sebagai potensi dan aset yang berperan sebagai modal (bukan dalam

bentuk material atau finansial) di dalam organisasi, yang kemudian diwujudkan menjadi potensi yang nyata baik secara fisik maupun non-fisik untuk mewujudkan eksistensi organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberlanjutan sebuah lembaga atau organisasi dan digunakan sebagai ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Secara umum, SDM mengacu pada individu-individu yang bekerja di dalam suatu organisasi atau lembaga. SDM meliputi seluruh karyawan atau tenaga kerja yang terlibat dalam berbagai tingkatan dan peran dalam sebuah organisasi. Lebih dari sekadar tenaga kerja, SDM juga mencakup potensi, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kompetensi, sikap, dan motivasi yang dimiliki oleh individu-individu tersebut. SDM memiliki peran penting dalam keberhasilan dan kinerja organisasi, karena mereka menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan dan meraih keberhasilan organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan upaya untuk meningkatkan kondisi sumber daya manusia dengan tujuan mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab di masa depan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hartanto, 2015). Pengembangan merujuk pada serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan, sehingga mereka dapat berkinerja lebih baik dan mencapai potensi penuh mereka dalam konteks organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia memiliki manfaat yang dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu manfaat bagi lembaga atau organisasi, serta manfaat bagi individu, hubungan antarmanusia, dan pelaksanaan kebijakan (Hartanto, 2015). Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Lembaga atau Organisasi seperti : 1) Meningkatkan Kinerja Organisasi; 2) Peningkatan Efisiensi dan Produktivitas; 3) Adaptasi terhadap Perubahan; dan 4) Meningkatkan Kualitas Pelayanan. Manfaat Sumber Daya Manusia bagi Personal, Hubungan Antarmanusia, dan Pelaksanaan Kebijakan seperti : 1) Peningkatan Karir dan Kesempatan; 2) Motivasi dan Kepuasan Kerja; 3) Hubungan Kerja yang Lebih Baik; 4) Pelaksanaan Kebijakan yang Lebih Baik.

Sedangkan tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Andrew E Sikula, meliputi: *productivity* (dicapainya produktivitas pegawai dan organisasi); *quality* (meningkatkan kualitas produksi); *human resources planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia); *moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab); *indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung); *health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik); *obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan pegawai); dan *personal growth* (pertumbuhan kemampuan personal secara individual pegawai). (Hartanto, 2015).

Strategi pengembangan sumber daya manusia terbagi menjadi dua jenis, yaitu: pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*) (Hartanto, 2015). Pelatihan di tempat kerja atau *on job*

training meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. Kegiatan itu meliputi program magang, rotasi pekerjaan dan coaching. Sedangkan pelatihan di luar tempat kerja atau *off the job training* merupakan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Kegiatan ini meliputi training instruksi pekerjaan, pembelajaran terprogram, demonstrasi dan simulasi. (Hertati, 2019).

Sementara itu Hertati (2019) mengemukakan bahwa secara umum pengembangan SDM dengan pelatihan dapat dilakukan dengan orientasi, pelatihan dan pendidikan. Namun menurut Simamora ada lima jenis pelatihan yang dapat dilaksanakan dalam pengembangan SDM, yaitu: 1) Pelatihan keahlian, 2) Pelatihan ulang, 3) Pelatihan lintas fungsional, 4) Pelatihan tim dan 5) Pelatihan kreativitas. (Priyatna, 2016).

Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam

Dalam pendidikan Islam pengembangan sumber daya manusia juga menjadi sorotan utama yang harus diperhatikan dengan baik. Karena Rasulullah telah mengajarkan dalam peningkatan SDM secara mandiri, dimana Nabi sebagai pendidik umat untuk mengajarkan ilmu agama secara mantap dan konsisten dengan bekal kepribadian yang terpuji dan pandai mencari hikmah sebagai kunci sukses seorang pendidik sehingga mendapatkan keseimbangan dunia dan akhirat. (Kurniawan, 2020). Hal ini juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Haluty (2014) bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam harus mengacu pada apa yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. Pengelolaan SDM tersebut yang berlandaskan pada konsep Islam tentang penciptaan manusia yaitu konsep tujuan manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah SWT., dan konsep manusia diciptakan di muka bumi sebagai khalifah.

Pada lembaga pendidikan Islam, sumber daya manusia yang berkualitas apabila dilihat dari perspektif Islam adalah yang mempunyai kualitas keimanan, kualitas ilmu pengetahuan, kualitas perbuatan baik, kualitas kehidupan sosialnya, dan kualitas kerjanya. Jika hal tersebut sudah baik maka pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam sudah dapat dikatakan mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Mubarok, 2021).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga Islam memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan profesionalisme tenaga pendidik. Berikut ini beberapa cara dalam pengembangan SDM di lembaga Islam:

a. Pelatihan dan Workshop Islami

Lembaga Islam dapat menyelenggarakan pelatihan dan workshop yang berfokus pada pendidikan Islam dan pengajaran berbasis nilai-nilai Islami. Pelatihan ini dapat mencakup metode pengajaran Islami, penggunaan teknologi dalam pendidikan Islami, dan pembinaan akhlak. Tenaga pendidik dan staf lembaga Islam akan mendapatkan pengetahuan baru dan keterampilan yang relevan dengan pendidikan Islami.

b. Program Pengembangan Profesional

Lembaga Islam dapat menyusun program pengembangan profesional yang terstruktur bagi tenaga pendidik. Program ini dapat mencakup pelatihan lanjutan, kursus, seminar, atau program sertifikasi dalam bidang pendidikan Islam. Tujuan dari program ini adalah meningkatkan keahlian dan pemahaman tenaga pendidik tentang prinsip-prinsip Islam dan metode pengajaran Islami.

c. Kolaborasi dengan Institusi Pendidikan Islam

Lembaga Islam dapat menjalin kerjasama dengan institusi pendidikan Islam, seperti universitas atau lembaga pelatihan keguruan Islam. Kerjasama ini dapat melibatkan pertukaran pengetahuan, pengajar tamu, atau program magang bagi tenaga pendidik. Dengan kolaborasi semacam ini, lembaga Islam dapat memanfaatkan keahlian dan pengalaman dari institusi pendidikan Islam untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidiknya.

d. Kegiatan Riset dan Pengembangan

Lembaga Islam dapat mendorong tenaga pendidik untuk melakukan kegiatan riset dan pengembangan di bidang pendidikan Islam. Mereka dapat menerbitkan artikel atau buku, menyelenggarakan penelitian terkait pendidikan Islam, atau berpartisipasi dalam konferensi atau seminar ilmiah. Kegiatan riset dan pengembangan ini akan memperkaya pemahaman dan kontribusi lembaga Islam dalam bidang pendidikan Islam.

e. Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran

Lembaga Islam dapat mengadopsi teknologi dalam proses pembelajaran dan pengembangan SDM. Mereka dapat menggunakan platform e-learning, aplikasi pendidikan Islami, atau media sosial untuk berbagi informasi, sumber daya, dan pengalaman. Dengan memanfaatkan teknologi, lembaga Islam dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang inovatif dan memfasilitasi kolaborasi antara tenaga pendidik.

f. Pembinaan Kepemimpinan dan Etika Islami

Selain pengembangan profesionalisme, lembaga Islam juga dapat memberikan perhatian khusus pada pembinaan kepemimpinan dan etika Islami. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, pembinaan akhlak, dan pengembangan karakter Islami bagi tenaga pendidik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan halaqoh merupakan salah satu model pembelajaran dalam agama Islam yang telah diterapkan sejak zaman Nabi Muhammad SAW. Istilah halaqoh berasal dari bahasa Arab yang berarti lingkaran atau kelompok kecil. Kegiatan halaqoh biasanya dilakukan dalam kelompok kecil yang dipimpin oleh seorang ustadz atau narasumber yang kompeten dalam bidang agama Islam. Kegiatan halaqoh bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan umat Islam terkait ajaran agama Islam.

Dalam pelaksanaan halaqoh ada beberapa yang harus ada dalam

kegiatannya, yaitu 1) murabbi, merupakan seorang pemimpin dan pembimbing yang bertanggung jawab mendidik anggota halaqoh, 2) anggota halaqoh, merupakan setiap muslim yang sudah terdaftar dan 3) materi halaqoh, merupakan bahan-bahan yang diperlukan untuk proses pembinaan anggota secara terstruktur dan berkelanjutan yang terdiri dari kurikulum dan buku-buku panduan. Sementara yang dikemukakan oleh Wiyani (2018) bahwa halaqoh dengan musyrif sebagai ketua kelompok halaqoh dan mu'allim sebagai orang yang mengisi materi pada kegiatan halaqoh. Musyrif mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam kegiatan halaqoh sebagai berikut :

- a. Mengabsensi kehadiran peserta pembinaan.
- b. Mengumpulkan tugas dari peserta pembinaan.
- c. Mengatur kegiatan penunjang pembinaan seperti jadwal kultum, kegiatan mabit, dan lain-lain
- d. Melaporkan rekap kehadiran dan tugas ke pihak Islamiyyah setiap dua pekan
- e. Bersama mu'allim memantau dan mengevaluasi kegiatan tahsin, dan tahfidz peserta halaqoh secara maksimal
- f. Merekap dan melaporkan pantauan tahsin dan tahfidz peserta halaqoh kepada biro islamiyyah setiap dua pekan.

Dan mu'allim bertugas dalam memimpin kegiatan tahsin dan tahfidz, menyampaikan materi kultum dan tafsir al-Qur'an, serta memotivasi guru untuk lebih ikhlas dan bekerja keras membentuk karakter peserta didik yang Qur'ani serta berakhlak baik kepada guru, orang tua dan lingkungan. Metode dalam pelaksanaan halaqoh dapat dikategorikan dalam bentuk kegiatan berikut, yaitu :

- a. Liqo'

Pertemuan rutin yang dilakukan setiap minggu. Liqo' dilakukan sebagai sarana untuk penyampaian materi-materi yang sudah ditetapkan. Liqo' juga merupakan sarana dalam membangun dan memelihara semangat beribadah dan berdakwah.
- b. Mabit

Kegiatan bermalam dalam rangka membangun ikatan hati dan solidaritas antar sesama anggota halaqoh. Untuk mencapai tujuan ini maka agenda-agenda yang dilaksanakan selama mabit seperti sholat tahajud, membaca dan mendengarkan bacaan Al-Qur'an, berzikir dan muhasabah.
- c. Rihlah

Kegiatan wisata dengan tujuan untuk tadabbur alam penyegara dan sekaligus menguatkan keakraban dan solidaritas antar sesama anggota halaqoh. Tadabbur alam merupakan perenungan atas kebesaran Allah melalui ciptaanNya. Adapun penyegaran dilakukan untuk mengatasi kelelahan yang timbul akibat kesibukan dalam berdakwah.
- d. Mukhayyam

Kegiatan berkemah dengan tujuan untuk melatih ketahanan fisik dan juga mental. Kegiatan ini dilakukan untuk mempersiapkan anggota halaqoh

pada situasi sulit yang menuntut ketahanan fisik dan mental. Kegiatan rutin mukhyyam ini antara lain adalah olahraga rutin.

e. Daurah

Kegiatan pelatihan, seminar, kajian atau workshop yang bertujuan untuk menambah wawasan mengenai suatu masalah atau mengasah keterampilan tertentu.

Pelaksanaan kegiatan pengembangan guru melalui kegiatan halaqoh pada dasarnya merupakan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan dari kegiatan halaqoh. Tujuan dari dilaksanakannya kegiatan halaqoh antara lain: 1) Sebagai ajang silaturahmi antar guru, 2) Sebagai wadah sharing antar guru, 3) Membentuk guru yang berakhlak mulia. (Wiyani, 2018).

Secara keseluruhan kegiatan halaqoh dapat memberikan banyak manfaat kepada guru, seperti dapat membanti meningkatkan profesionalismen guru, memberikan pengalaman, menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan dalam merancang metode pembelajaran, meningkatkan kualitas dan kuantitas ibadah dan pembacaan Al-Qur'an guru serta meningkatkan kemampuan spiritual guru.

Topik yang dibahas dalam kegiatan halaqoh bagi guru dapat bervariasi tergantung pada tujuan dari kegiatan halaqoh tersebut. Ada beberapa topik yang umumnya dibahas dalam kegiatan halaqoh bagi guru, yaitu :

- a. Pemahaman dan pengetahuan terkait ajaran agama islam. Kegiatan halaqoh dapat menjadi sarana untuk membahas pemahaman dan pengetahuan terkait ajaran agama islam, seperti pemahaman terhadap Al-Qur'an dan hadist.
- b. Pengembangan kemampuan berbahasa Arab. Kegiatan halaqoh dapat membantuguru dalam pengembangan kemampuan berbahasa Arab, seperti kemampuan membaca dan memahami teks-teks berbahasa Arab.
- c. Pengembangan kemampuan berfikir kritis. Kegiatan halaqoh dapat membantu guru dalam pengembangan kemampuan berfikir kritis, seperti kemampuan menganalisis dan mengevaluasi informasi yang diperoleh.
- d. Pengembangan spiritual dan akhlakul karimah. Kegiatan halaqoh dapat membantu dalam pengembangan pengembangan spiritual dan akhlalku karimah guru seperti membahas tentang nilai-nilai moral dan etika dalam islam.
- e. Pengembangan metode pembelajaran. Kegiatan halaqoh dapat membantu guru dalam pengembangan metode pembelajarab yang lebih efektif dan inovatif seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

PENUTUP

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kegiatan halaqoh telah terbukti sebagai pendekatan yang efektif dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Halaqoh membawa manfaat yang signifikan dalam memperdalam pemahaman agama, membangun karakter Islami, memperkuat nilai-nilai spiritual, dan memperkuat identitas keislaman peserta. Melalui kegiatan halaqoh, peserta dapat

memperluas wawasan keagamaan dan memperdalam pemahaman terhadap ajaran Islam. Diskusi dan tukar pikiran dalam halaqoh memperkaya pengetahuan peserta tentang agama dan memperkuat pemahaman mereka terhadap prinsip-prinsip kebaikan, keadilan, dan moralitas.

Tujuan dari dilaksanakannya kegiatan halaqoh antara lain: 1) Sebagai ajang silaturahmi antar guru, 2) Sebagai wadah *sharing* antar guru, 3) Membentuk guru yang berakhlak mulia. Dengan memanfaatkan kegiatan halaqoh sebagai sarana pengembangan SDM, lembaga pendidikan Islam dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk pribadi yang berakhlak Islami, memiliki pengetahuan agama yang mendalam, dan mampu menghadapi tantangan zaman dengan keyakinan yang kuat. Dengan demikian, kegiatan halaqoh dapat menjadi salah satu pendekatan dalam mencapai visi pendidikan Islam yang holistik dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Haluty, D. (2014). Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas. *Jurnal Irfani*, 10(1), 63–74.
- Hartanto, S. B. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Jurnal Intelegensia*, 03(2).
- Hasibuan. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung.
- Hertati, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Sumber Rejeki.
- Kurniawan, B. (2020). *PENGEMBANGAN SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM*. 4(2), 105–125.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Fahim Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>
- Nawawi, H. (2003). *Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Priyatna, M. (2016). Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, 05.
- Suprihanto, J. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UT.
- Wiyani, N. A. (2018). Pembinaan Soft Skill Guru Melalui Kegiatan Halaqoh Untuk Sukses Ppa Di Sd Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 5(1), 146. <https://doi.org/10.21043/elementary.v5i1.2985>