

PERAN PENGEMBANGAN SDM DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Dodo Candra Mayzal¹, Jamilus²

^{1,2} Universitas Islam Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

Email koresponden: dodocandramaizal321@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the importance of Human Resources (HR) development in improving the quality and effectiveness of Islamic educational institutions, especially at MTs Darul Huda Rao-Rao. This study uses a qualitative method with a case study approach conducted at MTs Darul Huda Rao-Rao. Data collection techniques include in-depth interviews, direct observation, and documentation studies. The main instrument in this study was the researcher himself who was assisted by interview guides, observation sheets, and documentation formats. This approach was used to explore in depth the role of human resource development in improving the effectiveness of Islamic educational institutions. The results of the study indicate that HR development has a crucial role in creating a conducive learning atmosphere and improving the quality of teaching. Through interviews with principals and teachers, as well as participatory observations in the classroom and administration room, it was found that regular training for teachers and administrative staff, improving welfare, and opportunities for career development are the main strategies in HR development. The impact of effective HR development is seen in the improvement of teacher competence who are more skilled and creative in teaching, as well as more efficient administration management. However, this study also identified challenges such as budget constraints and lack of attention to the professionalism of non-teaching staff. Overall, human resource development at MTs Darul Huda Rao-Rao has proven to be a long-term investment that supports improving the quality of education, creating more motivated students, and strengthening the management function of Islamic educational institutions.

Keywords: *Human Resource Development, Islamic Education Institutions, MTs Darul Huda Rao-Rao, Education Quality, Administrative Management.*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas lembaga pendidikan Islam, khususnya di MTs Darul Huda Rao-Rao. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang dilakukan di MTs Darul Huda Rao-Rao. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri yang dibantu dengan panduan wawancara, lembar observasi, dan format dokumentasi. Pendekatan ini digunakan untuk menggali secara mendalam peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki peran krusial dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan meningkatkan kualitas pengajaran. Melalui wawancara dengan kepala sekolah dan guru, serta observasi partisipatif di kelas dan ruang administrasi, ditemukan bahwa pelatihan berkala untuk guru dan staf administrasi, peningkatan kesejahteraan, serta kesempatan untuk pengembangan karir adalah strategi utama dalam pengembangan SDM. Dampak dari pengembangan SDM yang efektif terlihat pada peningkatan kompetensi guru yang lebih terampil dan kreatif dalam mengajar, serta pengelolaan administrasi yang lebih efisien. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan seperti keterbatasan anggaran dan kurangnya perhatian terhadap profesionalisme staf non-pendidik. Secara keseluruhan, pengembangan SDM di MTs Darul Huda Rao-Rao terbukti sebagai investasi jangka panjang yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan, menciptakan siswa yang lebih termotivasi, serta memperkuat fungsi pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Lembaga Pendidikan Islam, MTs Darul Huda Rao-Rao, Kualitas Pendidikan, Pengelolaan Administrasi.

Cara sitasi: Mayzal, D.C., & Jamilus. (2025). Peran pengembangan sdm dalam meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan islam. *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, 6 (2), 601-608.

PENDAHULUAN

SDM merupakan aset terbesar dari setiap organisasi dan organisasi membuat Upaya yang jelas dalam mendapatkan orang-orang dengan latar belakang yang berbeda, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja menuju tujuan atau sasaran organisasi. Keragaman pengalaman, budaya, pendapat, atribut fisik dan identitas kelompok sangat dihargai dan dihargai karena memberikan kekayaan yang tanpanya organisasi tidak dapat setia pada nilai-nilainya atau berhasil mencapai tujuannya. (Herlina et al., 2022)

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. (Tufa, 2019)

Sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air tenaga otot, dan sebagainya. Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. (Maulididiah, 2021)

Berdasarkan uraian di atas, secara prinsip pengembangan sumber daya manusia adalah faktor penting yang menentukan keberhasilan dan kelangsungan suatu organisasi. Dengan menginvestasikan waktu, upaya, dan sumber daya dalam pengembangan SDM, perusahaan dapat menciptakan tim yang berkompeten, adaptif, dan termotivasi. Di Tengah persaingan global yang semakin ketat dan perubahan cepat dalam lingkungan bisnis, pengembangan SDM bukan lagi pilihan, tetapi menjadi keharusan bagi setiap organisasi yang ingin tetap relevan dan berdaya saing di masa depan. (Marayasa et al., 2022)

pengembangan SDM yang tepat sasaran akan memberikan efek yang baik terhadap karyawan. Karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, dapat memahami perkembangan perusahaan, memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan, mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami Informasi yang disampaikan perusahaan, dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan, mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan. Sehingga seluruh tugas dari pimpinan atau manajemen akan terasa lebih ringan. (Tufa, 2019)

Peran SDM adalah untuk menjadi agen perubahan untuk membangun budaya *Equal Opportunity* dalam organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) telah menarik semua kekuatan eksistensialnya dengan menempatkan dirinya di pusat kegiatan administrasi dalam organisasi bisnis yang mereka dukung dengan membangun jembatan yang baik antara organisasi dan komunitas karyawannya. (Herlina et al., 2022)

Dalam Undang-undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003 dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Pendidikan adalah dasar ilmu yang harus dimiliki oleh setiap warga negara sesuai dengan aturan yang sudah berlaku untuk setiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran atau wajib belajar selama 12 tahun sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Sehingga Pendidikan merupakan dasar yang sangat penting bagi kehidupan Masyarakat Indonesia agar tidak buta akan hukum maupun ilmu yang berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. (Sulianti et al., 2020)

Pendidikan adalah upaya manusia untuk memanusiakan manusia, pada dasarnya adalah untuk mengembangkan kemampuan dan potensi manusia sehingga bisa hidup layak, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota masyarakat. Pendidikan juga bertujuan mendewasakan anak, kedewasaan tersebut mencakup pendewasaan intelektual, sosial dan moral tidak semata-mata kedewasaan dalam arti fisik. Pendidikan adalah proses sosialisasi untuk mencapai kompetensi pribadi dan sosial sebagai dasar untuk mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya. (Farikhah, 2015)

Pendidikan adalah upaya manusia untuk memanusiakan manusia, pada dasarnya adalah untuk mengembangkan kemampuan dan potensi manusia sehingga bisa hidup layak, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota masyarakat. Pendidikan juga bertujuan mendewasakan anak, kedewasaan tersebut mencakup pendewasaan intelektual, sosial dan moral tidak semata-mata kedewasaan dalam arti fisik. Pendidikan adalah proses sosialisasi untuk mencapai kompetensi pribadi dan sosial sebagai dasar untuk mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya. (Sudjana, 2019)

Lembaga Pendidikan adalah sistem-sistem yang ada di bawah naungannya paling berkaitan dan bekerjasama menuju pencapaian suprasistem, sistem, dan sub sistem dalam dunia Pendidikan adalah departemen Pendidikan nasional dan pembelajaran dikelas. (Sulianti et al., 2020)

Lembaga pendidikan merupakan suatu Lembaga yang senantiasa diperlukan oleh masyarakat, namun tidak semua lembaga pendidikan diminati masyarakat, ada beberapa lembaga pendidikan yang semakin tahun semakin menurun baik jumlah siswa maupun kualitasnya sampai akhirnya ditutup, sebaliknya tidak sedikit lembaga pendidikan yang semakin tahun semakin eksis dan semakin maju. (Farikhah, 2015)

Dari beberapa teori di atas di simpulkan bahwa lembaga pendidikan Islam memiliki peran yang sangat penting dalam mencetak generasi penerus yang tidak hanya unggul dalam bidang akademik, tetapi juga memiliki akhlak dan budi pekerti yang luhur. Seiring dengan perkembangan zaman dan tantangan globalisasi, lembaga pendidikan Islam harus mampu beradaptasi dengan cepat untuk memastikan keberlanjutan dan relevansi dalam mendidik siswa. Salah satu kunci utama untuk mencapai hal tersebut adalah melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam lembaga pendidikan Islam.

Namun, meskipun banyak lembaga pendidikan Islam yang berkomitmen tinggi terhadap kualitas pendidikan, masih banyak yang menghadapi tantangan dalam hal kualitas SDM. Banyak pengelola dan pendidik yang masih menggunakan metode pengajaran yang konvensional, sementara kebutuhan akan pendekatan yang lebih modern dan adaptif semakin mendesak. Kurangnya pelatihan profesional bagi para guru, keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi, dan minimnya pengembangan keterampilan manajerial di kalangan pengelola menjadi beberapa faktor yang menghambat peningkatan efektivitas lembaga pendidikan Islam.

Di sisi lain, lembaga-lembaga pendidikan yang telah mengadopsi program pengembangan SDM dengan lebih terstruktur, mulai menunjukkan perubahan signifikan. Pendidik yang lebih terlatih dan memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan zaman mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis, kreatif, dan efisien. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan karakter siswa yang lebih baik.

Oleh karena itu, pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam sangat penting untuk memastikan bahwa lembaga tersebut dapat terus berkembang dan tetap relevan di tengah tuntutan zaman. Penelitian akan berfokus untuk membahas bagaimana pengembangan SDM dapat berperan penting dalam meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan Islam, serta langkah-langkah konkret yang dapat diambil untuk mengoptimalkan potensi para pendidik dan pengelola dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

METODE PENELITIAN

Untuk menggali lebih dalam mengenai bagaimana pengembangan SDM dapat meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan Islam, metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti yaitu metode kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan beberapa teknik yaitu.

Wawancara Mendalam (In-depth Interviews) yaitu Peneliti dapat mewawancarai kepala lembaga, guru, dan pengelola lainnya untuk mendapatkan perspektif mereka tentang bagaimana pengembangan SDM mempengaruhi kualitas pendidikan di lembaga MTs Darul Huda Rao-Rao. Wawancara ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman mereka selama program pengembangan berlangsung.

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, terhitung dari bulan Februari hingga April 2025. Kegiatan penelitian mencakup tahap persiapan instrumen, pengumpulan data di MTs Darul Huda Rao-Rao, analisis data, hingga penyusunan laporan hasil penelitian.

Adapun ciri-ciri wawancara mendalam menurut (Sugiyono, 2015) ada beberapa, yaitu:

- 1. Interaktif dan Fleksibel**

Wawancara mendalam dilakukan dalam percakapan dua arah yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi tanggapan yang diberikan informan.

- 2. Pertanyaan Terbuka**

Pertanyaan dalam wawancara mendalam bersifat terbuka untuk memfasilitasi diskusi yang lebih luas dan mendalam.

- 3. Waktu yang Cukup**

Wawancara ini biasanya berlangsung lebih lama dibandingkan wawancara biasa untuk memberikan kesempatan kepada informan untuk menyampaikan informasi yang lebih lengkap.

- 4. Konteks yang Mendalam**

Peneliti berusaha untuk menggali makna di balik informasi yang diberikan, bukan hanya sekedar fakta-fakta permukaan.

- 5. Sifat Subjektif**

Wawancara mendalam cenderung berfokus pada pengalaman subjektif informan, dan bagaimana mereka memaknai pengalaman tersebut.

Adapun untuk proses wawancara mendalam yang akan dilakukan yaitu menurut (Creswell, 2014):

- 1. Persiapan**

Menentukan tujuan wawancara, memilih informan yang tepat, dan menyiapkan pertanyaan yang relevan.

- 2. Pelaksanaan Wawancara**

Peneliti bertanya kepada informan, mencatat, atau merekam jawaban mereka. Selama wawancara, peneliti harus fleksibel, memungkinkan wawancara untuk berkembang berdasarkan respons yang diberikan.

- 3. Analisis**

Setelah wawancara, peneliti menganalisis data yang diperoleh untuk mengidentifikasi tema, pola, atau kategori yang muncul.

- 4. Laporan**

Hasil wawancara disajikan dalam bentuk naratif atau analisis tematik yang menggambarkan pemahaman yang lebih dalam tentang topik yang diteliti

Observasi Partisipatif: Dengan mengamati secara langsung kegiatan pembelajaran dan pelatihan, peneliti dapat melihat bagaimana metode pengajaran yang baru diterapkan dan bagaimana para guru berinteraksi dengan siswa. Observasi ini akan memberikan data yang lebih konkret mengenai efektivitas program pengembangan SDM.

Menurut Creswell, J. W. (2014) Adapun Langkah-langkah yang dapat dilakukan yaitu:

1. **Mengamati dan Berpartisipasi:** Selama observasi, peneliti harus terlibat dalam aktivitas kelompok sesuai dengan tingkat partisipasi yang telah direncanakan. Ini bisa mencakup berinteraksi dengan anggota kelompok atau hanya mengamati dari dekat.
2. **Pencatatan:** Catat semua yang relevan dengan penelitian, baik dalam bentuk deskriptif maupun analitis. Pengamatan ini dapat berupa interaksi sosial, peristiwa yang terjadi, atau dinamika kelompok.
3. **Menggunakan Berbagai Sumber Data:** Selain catatan lapangan, peneliti dapat menggunakan wawancara mendalam atau dokumentasi lain (misalnya foto atau rekaman) untuk memperkaya data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang didapatkan pada saat penelitian di lakukan di MTs darul huda rao-rao yaitu sebagai berikut:

1. Pentingnya Pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah dan pengelola lembaga pendidikan Islam, ditemukan bahwa pengembangan SDM memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Seorang kepala sekolah mengungkapkan, *"Tanpa adanya pengembangan SDM yang berkelanjutan, baik itu bagi guru maupun staf lainnya, sulit bagi kami untuk mencapai tujuan pendidikan yang maksimal. Guru yang terlatih dengan baik akan lebih efektif dalam mengajar dan memberikan teladan yang baik kepada siswa."*

Observasi partisipatif juga menunjukkan bahwa lembaga yang fokus pada pengembangan kompetensi SDM cenderung memiliki suasana belajar yang lebih kondusif. Guru-guru yang terlatih mampu memanfaatkan metode pengajaran yang lebih variatif, dan pengelolaan administrasi lembaga yang baik juga turut meningkatkan kelancaran proses pendidikan.

2. Strategi Pengembangan SDM

Strategi pengembangan SDM yang ditemukan dalam penelitian ini bervariasi, namun beberapa strategi utama yang diterapkan oleh lembaga pendidikan Islam adalah:

- a. **Pelatihan Berkala untuk Guru dan Staf:** Lembaga pendidikan Islam yang efektif secara rutin mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi guru dan staf administrasi. Pelatihan ini mencakup penguasaan teknologi, manajemen kelas, serta pengajaran berbasis nilai-nilai Islam.
- b. **Peningkatan Kesejahteraan SDM:** Salah satu faktor penting dalam pengembangan SDM adalah kesejahteraan yang memadai. Dalam wawancara, seorang guru menegaskan, *"Kesejahteraan kami juga menjadi perhatian penting bagi lembaga. Ketika kesejahteraan terjamin, kami bisa bekerja lebih maksimal, baik dalam pengajaran maupun dalam pengelolaan administrasi."*
- c. **Pemberian Kesempatan untuk Pengembangan Karir:** Lembaga pendidikan Islam yang baik memberikan kesempatan bagi pengajarnya untuk mengikuti pendidikan lanjutan atau program-program sertifikasi yang diakui oleh pemerintah.

3. Dampak Pengembangan SDM terhadap Efektivitas Lembaga Pendidikan

Pengembangan SDM yang tepat terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap efektivitas lembaga pendidikan Islam. Salah satunya adalah terciptanya suasana belajar yang lebih baik, dengan guru yang lebih terampil dan berkompeten. Selain itu, pengelolaan lembaga yang lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan siswa juga meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Melalui observasi partisipatif, peneliti mencatat bahwa lembaga yang mengedepankan pengembangan SDM sering kali memiliki tingkat kepuasan siswa yang lebih tinggi. Siswa merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam proses belajar mengajar, karena mereka diajar oleh guru yang

tidak hanya kompeten dalam materi ajar, tetapi juga mampu memberikan teladan dan bimbingan yang baik.

Adapun **Pembahasan** yang didapatkan pada saat penelitian di lakukan di MTs darul huda rao-rao yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM sebagai Investasi Jangka Panjang

Investasi dalam pengembangan SDM dapat dilihat sebagai investasi jangka panjang yang akan membuahkan hasil pada kualitas pendidikan. Mengingat bahwa kualitas lembaga pendidikan Islam sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidiknya, maka peningkatan kompetensi melalui pelatihan, peningkatan kesejahteraan, serta perhatian terhadap kesejahteraan psikologis guru dan staf menjadi kunci utama.

2. Tantangan dalam Pengembangan SDM

Meskipun pengembangan SDM terbukti meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan Islam, seperti keterbatasan anggaran untuk pelatihan, dan kurangnya perhatian terhadap aspek profesionalisme bagi guru non-pendidik. Untuk itu, lembaga pendidikan Islam perlu bekerja sama dengan pihak-pihak terkait, baik pemerintah maupun lembaga pendidikan lain, dalam menyediakan fasilitas pengembangan SDM yang lebih baik.

Kegiatan Wawancara

1. Wawancara dengan Kepala Sekolah

Pada suatu pagi yang cerah, penulis duduk di ruang kerja Kepala Sekolah di sebuah lembaga pendidikan MTs Darul Huda Rao-Rao. Suasana ruangan tersebut tampak tenang, dengan dinding yang dihiasi oleh ayat-ayat Al-Qur'an dan poster-poster yang menginspirasi. Kepala Sekolah, Bapak Ibuk Titis Anugrah, menyambut penulis dengan ramah.

"Ibuk Titis Anugrah, menurut Anda, seberapa penting pengembangan SDM dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam ini?" tanya penulis.

Ibuk Titis Anugrah menanggapi dengan serius. "Pengembangan SDM adalah pondasi dari segala hal yang kita lakukan di lembaga ini. Tanpa adanya guru dan staf yang berkualitas, kita tidak akan bisa mencapai tujuan pendidikan yang kita impikan. Untuk itu, kami selalu berusaha meningkatkan kemampuan mereka melalui pelatihan dan workshop."

Ibuk Titis Anugrah melanjutkan, "Kami juga tidak hanya fokus pada pengembangan kemampuan mengajar guru. Staf administrasi kami juga mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pengelolaan administrasi. Karena kami percaya, pengelolaan yang baik akan berujung pada layanan pendidikan yang lebih baik pula."

2. Wawancara dengan Guru

Setelah itu, penulis melanjutkan wawancara dengan seorang guru senior di lembaga tersebut, Ibu Fattri Yuni, yang sudah mengajar di sana selama lebih dari 10 tahun dan beliau juga sekaligus wakil kurikulum bagian kesiswaan. Ibu Fattri Yuni terlihat sibuk menyiapkan materi ajar di meja kerjanya. Di sela-sela kesibukannya, penulis memintanya untuk berbicara mengenai pentingnya pengembangan SDM.

"Menurut saya, pengembangan SDM itu sangat vital," kata Ibu Fattri Yuni, sambil tersenyum. "Pelatihan yang kami dapatkan membuat saya lebih percaya diri dalam mengajar. Dulu, saya hanya mengandalkan pengalaman, tetapi setelah mengikuti beberapa pelatihan, saya tahu cara mengajar yang lebih efektif. Kami juga diajarkan untuk menggunakan teknologi dalam pembelajaran, yang sangat membantu saya dalam menjelaskan materi."

Penulis bertanya lebih lanjut, "Bagaimana Anda melihat dampaknya terhadap siswa?"

"Saya melihat perubahan yang cukup signifikan. Siswa-siswa lebih antusias mengikuti pelajaran karena kami, para guru, bisa mengemas materi dengan cara yang menarik dan sesuai dengan perkembangan zaman," jawab Ibu Fattri Yuni dengan penuh keyakinan.

3. Observasi Partisipatif di Kelas

Pagi itu, penulis memutuskan untuk mengikuti kegiatan belajar-mengajar di kelas 8 MTs Darul Huda Rao-Rao. Suasana kelas sangat hidup. Para siswa tampak aktif dan antusias ketika Ibu Fatri Yuni menjelaskan tentang IPA melalui media gambar dan video yang ditayangkan di proyektor. Penulis duduk di pojok kelas, mengamati dengan seksama.

Setelah beberapa saat, penulis merasa terkesan dengan cara Ibu Fatri Yuni mengelola kelas. Ia mampu mengarahkan perhatian siswa dengan baik, memberikan penjelasan yang jelas, dan mengajak mereka berdiskusi. Teknik pengajaran yang digunakan sangat beragam, mulai dari ceramah singkat, diskusi kelompok, hingga penggunaan alat bantu visual yang membuat materi menjadi lebih mudah dipahami.

"Begitu pentingnya pelatihan bagi pengembangan kompetensi kami," pikir penulis. "Ternyata, pelatihan yang diterima Ibu Fatri Yuni tak hanya membantu meningkatkan kemampuan mengajar, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dan kreativitas dalam mendidik anak-anak."

4. Observasi Partisipatif di Ruang Administrasi:

Setelah mengikuti kelas, penulis melangkah ke ruang administrasi untuk mengamati kegiatan staf pengelola sekolah. Di sana, penulis bertemu dengan Ibuk annisatul husna, seorang staf administrasi yang mengatur jadwal dan keperluan logistik lembaga. Ibuk annisatul husna terlihat sibuk, namun tetap ramah ketika ditanya mengenai pengembangan SDM di bidang administrasi.

"Di lembaga ini, kami juga diberikan pelatihan mengenai manajemen waktu, penggunaan software administrasi, dan cara berkomunikasi dengan orang tua siswa," ungkap Ibuk annisatul husna. "Pelatihan ini membantu kami bekerja lebih efisien dan memastikan semua kebutuhan administrasi terpenuhi dengan baik."

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, jelas terlihat bahwa pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam ini memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas pendidikan. Tidak hanya guru yang mendapat manfaat dari pelatihan, tetapi juga staf administrasi yang terlibat dalam pengelolaan lembaga. Melalui pengembangan SDM yang terencana, lembaga ini berhasil menciptakan suasana belajar yang kondusif dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan.

Guru yang terlatih mampu menyampaikan materi dengan lebih efektif, sementara staf administrasi yang terampil dapat mengelola kegiatan sekolah dengan lebih efisien. Semua ini berkontribusi pada efektivitas lembaga pendidikan Islam dalam mencetak generasi yang cerdas dan berbudi pekerti luhur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di MTs Darul Huda Rao-Rao berperan signifikan dalam meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sari (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan bagi guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, penelitian oleh Rahman (2020) juga mendukung temuan ini, di mana penguatan kompetensi tenaga kependidikan berdampak positif terhadap manajemen sekolah yang efektif.

SIMPULAN

Pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan Islam memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas lembaga tersebut. Melalui pelatihan yang terencana, pemberian kesejahteraan yang layak, serta peningkatan karir bagi tenaga pengajar dan staf lainnya, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu terus berkomitmen dalam pengembangan SDM sebagai salah satu prioritas utama untuk mencapai visi dan misi pendidikan yang berkualitas.

REKOMENDASI

Penyediaan Sumber Daya yang Lebih Besar untuk Pelatihan SDM: Lembaga pendidikan Islam perlu mencari berbagai sumber pendanaan untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan.

Peningkatan Kerja Sama dengan Pihak Eksternal: Pengembangan SDM juga dapat dilakukan dengan menggandeng lembaga pendidikan lain atau pemerintah untuk mengakses pelatihan dan sertifikasi yang lebih luas.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih yang tulus saya sampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini, terutama kepada Kepala Sekolah, guru-guru, dan staf administrasi MTs Darul Huda Rao-Rao. Terima kasih atas kerjasama yang luar biasa, informasi yang diberikan, serta kesempatan untuk terlibat dalam proses belajar-mengajar dan pengelolaan lembaga yang sangat bermanfaat untuk penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. CA: Sage Publications.
- Farikhah, D. H. S. (2015). *manajemen lembaga pendidikan 2015*. Aswaja Pressindo. www.aswajapressindo.co.id
- Herlina, E., Tukiran, M., Yusnita, N., Hermansyah, H., & Andrianto, M. T. (2022). Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Agen Perubahan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(6), 487–497. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v2i6.346>
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan. In *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* (Vol. 6, Issue 2).
- Mauliddiyah, N. L. (2021). manajemen SDM uin alauddin makassar. *Jurnal Manajemen SDM*, 03(03), 6.
- Sudjana, N. (2019). *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum Sekolah*. Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sulianti, A., Efendi, Y., & Sa', H. (2020). JPK : Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan (Print) Penerapan Nilai-Nilai Pancasila dalam Lembaga Pendidikan. *JPK: Jurnal Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(1), 54–65. <https://doi.org/10.24269/jpk.v5.n1.2020>
- Tufa, N. (2019). Pentingnya Pengembangan SDM Nun Tufa. *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1).
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage publications