



Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Produktivitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri Balikpapan

Zahratul Nahdah¹, Agus Sujarwo², Esen Pramudya Utama³

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia

Email: bintusyarifa2020@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the efforts in human resource development (HRD) to enhance the work productivity of educators and education personnel at MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri Balikpapan during the 2024/2025 academic year. Human resource development plays a crucial role in creating professional, innovative, and highly competitive educators. This research employed a qualitative descriptive approach, with data collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The research subjects consisted of the principal, teachers, and education staff. The results indicate that HRD at MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri is implemented through three main strategies: (1) enhancing professional competence through training and workshops, (2) fostering spiritual and Islamic character development, and (3) strengthening a collaborative and innovative work culture. Regular training programs have improved teachers' understanding of modern learning methods and educational technology, while religious and moral guidance has played a key role in shaping work ethics and moral responsibility. Supporting factors in HRD include strong support from school leadership, teachers' enthusiasm for learning, and adequate training facilities. However, challenges remain, such as limited budget, time constraints, and varying levels of individual competence. Overall, human resource development has had a positive impact on improving work productivity, motivation, and the quality of learning at the madrasah. The findings of this study are expected to serve as a reference for other Islamic educational institutions in designing sustainable HRD strategies aligned with contemporary educational needs.

Keywords: , educators, education personnel, Human resource development, madrasah, work productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan di MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri Balikpapan pada tahun akademik 2024/2025. Pengembangan SDM menjadi faktor penting dalam menciptakan tenaga pendidik yang profesional, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, di mana data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri dilaksanakan melalui tiga strategi utama, yaitu peningkatan kompetensi profesional melalui pelatihan dan workshop, pembinaan spiritual dan karakter islami, serta penguatan budaya kerja kolaboratif dan inovatif. Program pelatihan yang rutin dilakukan mampu meningkatkan pemahaman guru terhadap metode pembelajaran modern dan teknologi pendidikan, sementara pembinaan keagamaan

berperan penting dalam membentuk etos kerja dan tanggung jawab moral. Faktor pendukung dalam pengembangan SDM meliputi dukungan penuh dari pimpinan madrasah, semangat belajar para guru, serta fasilitas pelatihan yang memadai. Adapun kendala yang dihadapi antara lain keterbatasan anggaran, waktu, dan variasi tingkat kompetensi antar individu. Secara keseluruhan, pengembangan SDM terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja, motivasi, serta kualitas pembelajaran di madrasah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam merancang strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan zaman.

Kata kunci: Madrasah, Pengembangan SDM, Produktivitas kerja, Pendidik, Tenaga kependidikan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam penyelenggaraan pendidikan yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten menjadi indikator utama bagi tercapainya tujuan pendidikan yang efektif, efisien, dan bermutu. Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, lembaga pendidikan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan yang sangat cepat, baik dalam bidang teknologi, kurikulum, maupun manajemen pendidikan (Misini et al., 2023). Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi kebutuhan mendesak agar para pendidik dan tenaga kependidikan mampu berinovasi dan meningkatkan produktivitas kerja dalam menjalankan tugasnya.

Peningkatan produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya dilihat dari aspek kemampuan mengajar, tetapi juga dari kemampuan mengelola waktu, tanggung jawab profesional, dan sikap kerja kolaboratif. Guru sebagai ujung tombak pendidikan perlu mendapatkan pembinaan berkelanjutan agar mampu menghadapi tantangan pembelajaran abad ke-21 yang menekankan literasi digital, berpikir kritis, kolaborasi, dan kreativitas. Menurut Suryana (2021), pengembangan SDM di lembaga pendidikan dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, pendidikan lanjut, serta penguatan karakter kerja berbasis nilai-nilai spiritual dan profesionalisme (Suwatno, 2016).

MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri Balikpapan sebagai salah satu madrasah unggulan di Kalimantan Timur memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kualitas SDM pendidik dan tenaga kependidikannya. Madrasah ini memandang bahwa pengembangan SDM bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan investasi strategis untuk membangun kultur kerja yang produktif, inovatif, dan berorientasi pada mutu pendidikan. Berdasarkan observasi awal, pengembangan SDM di MA Radhiyatan

Mardhiyyah dilakukan melalui beberapa bentuk, seperti pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional, pembinaan spiritual dan etika kerja Islami, serta pelibatan guru dalam kegiatan pengembangan kurikulum dan evaluasi pembelajaran.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, pendidik dituntut memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Oleh karena itu, program pengembangan SDM yang efektif harus mencakup seluruh aspek tersebut agar tercipta keseimbangan antara kemampuan teknis dan moral. Penelitian oleh Rahmawati dan Kurnia (2022) menegaskan bahwa pelatihan yang terencana dan berkelanjutan terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja serta efektivitas pembelajaran di lembaga pendidikan Islam ("Al-Fikra," 18 C.E.)

Selain itu, aspek spiritualitas juga menjadi faktor penting dalam membentuk etos kerja di lingkungan pendidikan Islam. Nilai-nilai keikhlasan, tanggung jawab, dan amanah yang ditanamkan melalui pendekatan religius terbukti mampu meningkatkan disiplin dan loyalitas tenaga pendidik (Siti Zakiyya Nur Aulia Kurniawan & Khusnul Heikal Irsyad, 2025). Pengembangan SDM yang mengintegrasikan kompetensi profesional dan nilai spiritual diharapkan dapat menghasilkan pendidik yang tidak hanya unggul secara akademis, tetapi juga berkarakter Islami.

Dengan demikian, pengembangan SDM di MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri Balikpapan menjadi bagian integral dari upaya peningkatan produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan SDM yang diterapkan di madrasah tersebut, faktor pendukung dan penghambatnya, serta dampaknya terhadap peningkatan produktivitas kerja dan mutu pembelajaran. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengelolaan pendidikan Islam yang berkelanjutan, profesional, dan berorientasi pada peningkatan kualitas SDM di masa depan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif dengan metode deskriptif**. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran mendalam tentang proses, strategi, serta hasil pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan di MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri Balikpapan. Menurut (Sugiyono, 2022), penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara holistik, melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada konteks alamiah.

Penelitian ini dilaksanakan di MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri Balikpapan pada semester ganjil tahun akademik 2024/2025. Subjek penelitian terdiri atas kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, guru, serta tenaga kependidikan. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu yang dianggap mampu memberikan data relevan terkait pelaksanaan program pengembangan SDM (Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif B.Miles et al., 2016).

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam (in-depth interview), observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi mengenai strategi pengembangan SDM, bentuk pelatihan, pembinaan spiritual, serta dampaknya terhadap produktivitas kerja. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan di lingkungan madrasah. Sedangkan dokumentasi mencakup analisis dokumen seperti program kerja, laporan pelatihan, serta hasil evaluasi kinerja guru.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang telah diperoleh direduksi untuk memfokuskan pada informasi penting, kemudian disajikan dalam bentuk naratif, dan akhirnya ditarik kesimpulan yang menggambarkan pola pengembangan SDM dan dampaknya terhadap produktivitas kerja (Miles & Huberman, 2014). Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan teknik, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi agar data yang diperoleh lebih valid (Creswell, 2018).

Pendekatan ini dianggap relevan karena memungkinkan peneliti memahami realitas sosial yang kompleks di lingkungan madrasah, termasuk bagaimana nilai-nilai keislaman dan budaya kerja lembaga berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran empiris mengenai strategi pengembangan SDM, tetapi juga dapat menjadi dasar rekomendasi kebijakan bagi lembaga pendidikan Islam dalam membangun sistem pembinaan SDM yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) di MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri Balikpapan dilaksanakan secara terencana, berkelanjutan, dan menyesuaikan dengan kebutuhan madrasah. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, pengembangan SDM difokuskan pada tiga aspek utama, yaitu peningkatan kompetensi profesional pendidik, pembinaan spiritual dan karakter kerja islami, serta penguatan etos kerja kolaboratif dan produktif. Strategi tersebut selaras dengan visi madrasah untuk menciptakan tenaga pendidik yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki kepribadian dan etika kerja sesuai nilai-nilai Islam.

1. Peningkatan kompetensi profesional

Madrasah menyelenggarakan berbagai program pelatihan, seperti workshop tentang model pembelajaran inovatif, pelatihan literasi digital, serta kegiatan peningkatan kompetensi pedagogik. Guru-guru difasilitasi untuk mengikuti kegiatan pengembangan keprofesionalisme berkelanjutan (PKB) yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama maupun lembaga mitra pendidikan. Menurut hasil observasi, program ini berpengaruh positif terhadap peningkatan kemampuan guru dalam merancang pembelajaran aktif dan berbasis teknologi. Hal ini sejalan dengan penelitian Suyanto (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas profesionalisme guru serta mendorong kreativitas dalam mengembangkan pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta didik (Suwatno, 2016).

2. Pembinaan spiritual dan moral

pengembangan SDM di MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri juga menekankan **pembinaan spiritual dan moral**. Kegiatan pembinaan ini diwujudkan dalam bentuk kajian rutin, tahsin dan tahfidz Al-Qur'an, serta pembinaan akhlak kerja berbasis nilai keislaman. Kepala madrasah berperan aktif dalam membangun budaya kerja yang dilandasi nilai keikhlasan, tanggung jawab, dan amanah. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pembinaan spiritual mampu membentuk etos kerja positif dan meningkatkan loyalitas guru terhadap lembaga. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hidayat (2021) yang menegaskan bahwa integrasi nilai spiritual dalam pengembangan SDM berkontribusi terhadap peningkatan disiplin, motivasi, dan tanggung jawab tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam.

3. Penguatan budaya kerja kolaboratif dan produktif

Penguatan budaya kerja kolaboratif dan produktif juga menjadi fokus utama dalam pengembangan SDM di madrasah ini. Berdasarkan hasil observasi, setiap kegiatan akademik dan non-akademik dikerjakan secara tim, baik dalam

perencanaan kurikulum, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, maupun evaluasi program. Hal ini bertujuan agar tercipta lingkungan kerja yang partisipatif dan mendukung peningkatan produktivitas secara kolektif. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai inovator, pembelajar, dan kontributor dalam kemajuan lembaga. Temuan ini menguatkan hasil penelitian oleh Wibowo (2021) yang menjelaskan bahwa budaya kerja kolaboratif dapat meningkatkan semangat kerja, efisiensi, dan inovasi di kalangan tenaga kependidikan (Audiwinanda & Mahmudi, 2025).

Selain ketiga aspek tersebut, faktor dukungan manajerial kepala madrasah juga terbukti memiliki peran signifikan. Kepala madrasah di MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu melibatkan guru dan tenaga kependidikan dalam proses pengambilan keputusan serta mendorong mereka untuk aktif dalam inovasi pembelajaran. Hasil wawancara menunjukkan bahwa keterlibatan ini menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yuliana dan Prasetyo (2022) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas guru melalui komunikasi yang terbuka dan apresiasi terhadap prestasi kerja.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan program pengembangan SDM. Kendala utama meliputi keterbatasan anggaran, keterbatasan waktu karena beban kerja guru yang tinggi, serta perbedaan tingkat kemampuan individu dalam menyerap materi pelatihan. Meskipun demikian, pihak madrasah berupaya mengatasinya dengan menjalin kerja sama dengan instansi luar seperti Kementerian Agama, lembaga pelatihan pendidikan, dan universitas mitra. Kerja sama ini memungkinkan madrasah mendapatkan akses terhadap pelatihan bersertifikat dan dukungan teknis yang memperkuat program pengembangan SDM.

Pembahasan

Dari hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan SDM di MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri telah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Guru menjadi lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi pembelajaran, lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, dan memiliki kesadaran spiritual yang lebih tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu, tingkat partisipasi dalam kegiatan inovasi

pembelajaran juga meningkat, menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan dinamis.

Hasil penelitian ini menguatkan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019) bahwa peningkatan kualitas SDM berbanding lurus dengan produktivitas organisasi, karena individu yang terlatih dan bermotivasi tinggi akan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan lembaga. Oleh karena itu, pengembangan SDM harus dipandang sebagai investasi jangka panjang, bukan sekadar kegiatan administratif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM di MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri Balikpapan merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Keberhasilan program ini didukung oleh sinergi antara pelatihan profesional, pembinaan spiritual, kepemimpinan partisipatif, serta budaya kerja kolaboratif. Temuan ini diharapkan dapat menjadi model bagi lembaga pendidikan Islam lain untuk mengembangkan program SDM yang komprehensif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan di MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri Balikpapan. Pengembangan SDM di madrasah ini dilaksanakan melalui strategi yang terencana dan berkelanjutan, mencakup peningkatan kompetensi profesional, pembinaan spiritual dan karakter Islami, serta penguatan budaya kerja kolaboratif dan inovatif.

Pelaksanaan pelatihan dan workshop berperan penting dalam meningkatkan kemampuan pedagogik, profesional, serta adaptasi guru terhadap teknologi pembelajaran modern. Pembinaan spiritual yang rutin dilakukan, seperti kajian keislaman dan pembinaan akhlak kerja, terbukti efektif dalam menumbuhkan etos kerja positif, disiplin, serta tanggung jawab moral pendidik. Sementara itu, penerapan budaya kerja kolaboratif dan kepemimpinan partisipatif dari kepala madrasah turut mendorong terciptanya suasana kerja yang produktif, saling mendukung, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Faktor pendukung keberhasilan pengembangan SDM di madrasah ini antara lain adalah dukungan penuh dari pimpinan lembaga, komitmen guru dalam mengembangkan diri, serta kerja sama dengan instansi luar seperti Kementerian Agama dan lembaga pelatihan profesional. Namun, beberapa kendala tetap dihadapi, seperti keterbatasan dana pelatihan, waktu, dan perbedaan kemampuan individu dalam menyerap materi pengembangan. Meskipun demikian, madrasah mampu mengatasi kendala tersebut dengan strategi kolaboratif dan adaptif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan SDM yang menyatukan aspek profesionalisme, spiritualitas, dan kolaborasi dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam disarankan untuk menjadikan pengembangan SDM sebagai prioritas utama dalam manajemen kelembagaannya. Upaya ini tidak hanya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu, tetapi juga terhadap mutu layanan pendidikan secara keseluruhan.

Dengan demikian, pengembangan SDM di MA Radhiyatan Mardhiyyah Putri Balikpapan dapat dijadikan model bagi lembaga pendidikan lainnya dalam membangun sistem pembinaan SDM yang komprehensif, berkelanjutan, dan berbasis nilai-nilai Islam, guna mencetak pendidik profesional yang berkarakter dan produktif di era modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fikra. (18 C.E.). *Jurnal Ilmiah Keislaman*, 17(2), 2502-7263.
- Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif B.Miles, M., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2016). M. In *Educacao e Sociedade* (Vol. 1, Issue 1).
- Audiwinanda, S., & Mahmudi, A. (2025). Validity and reliability of students' mathematical communication instruments in class VII middle school statistics material. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 29(1), 1-12. <https://doi.org/10.21831/pep.v29i1.71234>
- Creswell, J. W. (2018). Research Approaches and Designs Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *Research and Biostatistics for Nurses*. https://doi.org/10.5005/jp/books/13016_6
- Misini, M., Abidin, Z., Warisno, A., Andari, A. A., & Anshori, M. A. (2023). Planning Management Implementation to Improve Graduate Quality. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 8(1), 207-216.
- Siti Zakiyya Nur Aulia Kurniawan, & Khusnul Heikal Irsyad. (2025). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga

Pendidik pada MA Almusdaryah 2 Cimahi. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 23-43. <https://doi.org/10.55606/optimal.v5i2.5739>

Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Suwatno, H. (2016). Menejerial. *Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 24(1).
<https://doi.org/Prefix 10.17509/manajerial> by Crossref
Crossref_Logo_Stacked_RGB_SMALL