



## IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBERDAYA TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SMAN 1 KOTABUMI

MARIYANA RIZKA<sup>1</sup>, AN AN ANDARI<sup>2</sup>, YAYU TSAMROTUL FUADAH<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: mariyanarizka40@guru.sma.belajar.id

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMAN 1 Kotabumi. Fokus penelitian mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen tenaga kependidikan yang dilakukan sekolah. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya tenaga kependidikan di SMAN 1 Kotabumi telah terlaksana melalui pembagian tugas yang jelas, pembinaan kompetensi berkelanjutan, supervisi akademik, serta evaluasi kinerja guru secara sistematis. Implementasi manajemen tersebut berdampak signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru PAI, seperti meningkatnya kemampuan pedagogik, penggunaan strategi pembelajaran yang variatif, serta meningkatnya kedisiplinan dan tanggung jawab. Oleh karena itu, manajemen sumber daya tenaga kependidikan yang terencana dan terarah terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru PAI di lingkungan sekolah menengah atas.

**Kata Kunci:** manajemen sumber daya manusia, tenaga kependidikan, kinerja guru.

**Abstrac:** *This study aims to analyze the implementation of educational personnel human resource management in improving the performance quality of Islamic Religious Education (PAI) teachers at SMAN 1 Kotabumi. The research focuses on planning, organizing, implementation, and evaluation processes carried out by the school in managing its educational personnel. This study uses a qualitative method with data collected through observation, interviews, and documentation. The findings indicate that the human resource management system at SMAN 1 Kotabumi has been implemented through clear task distribution, continuous competency development, academic supervision, and systematic teacher performance evaluation. This implementation has significantly improved the professionalism of PAI teachers, including enhanced pedagogical skills, more varied teaching strategies, and improved discipline and responsibility. Thus, a well-planned and well-directed human resource management system plays an essential role in improving the performance quality of PAI teachers in senior high schools.*

**Keywords:** *human resource management, educational personnel, teacher performance.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sektor strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, dan berdaya saing. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pengelolaan sekolah yang efektif, terutama dalam aspek manajemen sumber daya tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan, termasuk guru, memiliki peran vital dalam menentukan mutu proses dan hasil Pendidikan (Anarki, Fadli, and Al-Idrus 2025). Oleh karena itu, implementasi manajemen sumber daya manusia di sekolah harus dilakukan secara profesional, terencana, dan berkelanjutan agar kinerja guru dapat meningkat secara optimal. Di lingkungan sekolah menengah atas, guru Pendidikan Agama Islam (PAI) memegang peranan yang sangat strategis dalam proses pendidikan. Guru PAI tidak hanya berfungsi sebagai penyampai pengetahuan keagamaan, tetapi juga sebagai pendidik yang bertanggung jawab dalam membentuk sikap, moral, dan karakter peserta didik. Pada fase pendidikan menengah, peserta didik berada pada masa remaja yang ditandai dengan perkembangan psikologis, emosional, dan sosial yang kompleks (Mulyani and Rindaningsih 2025). Oleh karena itu, keberadaan guru PAI menjadi sangat penting dalam membimbing siswa agar memiliki landasan keimanan yang kuat, akhlak yang mulia, serta perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan norma sosial.

Tanggung jawab guru PAI tidak terbatas pada penyampaian materi kurikulum semata, seperti akidah, ibadah, dan akhlak. Lebih dari itu, guru PAI dituntut mampu menanamkan nilai-nilai keislaman secara internal kepada peserta didik melalui pembiasaan, keteladanan, dan pembimbingan yang berkelanjutan. Guru PAI menjadi figur teladan (*uswah hasanah*) yang sikap dan perilakunya diamati serta ditiru oleh siswa dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah. Keteladanan guru dalam bersikap jujur, disiplin, santun, dan bertanggung jawab memiliki pengaruh yang besar terhadap pembentukan karakter siswa. Selain memberikan keteladanan, guru PAI juga berperan sebagai pembimbing spiritual yang membantu peserta didik dalam mengembangkan kesadaran beragama (Muslih and Idris 2025). Melalui pembelajaran yang bermakna, guru PAI diharapkan mampu menumbuhkan kecintaan siswa terhadap ajaran Islam, meningkatkan kualitas ibadah, serta membangun sikap religius yang tercermin dalam kehidupan sehari-hari. Peran ini menjadi semakin penting di tengah tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi yang membawa berbagai pengaruh negatif terhadap perilaku remaja, seperti pergeseran nilai, degradasi moral, dan lemahnya kontrol diri (Sinagula, Wayong, and Mardhiah 2025). Namun demikian, upaya guru PAI dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat dilepaskan dari tingkat kinerja yang dimilikinya. Kinerja guru PAI mencakup kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, melakukan

penilaian dan evaluasi, serta membina peserta didik baik di dalam maupun di luar kelas. Guru PAI yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menciptakan pembelajaran yang menarik, bermakna, dan berorientasi pada pembentukan karakter. Sebaliknya, kinerja guru yang rendah dapat berdampak pada kurang optimalnya proses pendidikan agama di sekolah.

Peningkatan kinerja guru PAI tidak dapat dicapai secara individual tanpa adanya dukungan sistem manajemen yang baik dari pihak sekolah. Manajemen sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru. Dukungan tersebut mencakup berbagai aspek, antara lain pembinaan, pengembangan kompetensi, supervisi, dan evaluasi yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Tanpa manajemen yang terencana dan terarah, upaya peningkatan kinerja guru PAI cenderung berjalan tidak optimal (Fajriyanur, Fauzi, and Najah 2025). Pembinaan guru PAI merupakan salah satu bentuk dukungan manajemen sekolah yang sangat penting. Pembinaan dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti rapat pembinaan rutin, diskusi profesional, serta pendampingan dalam pelaksanaan tugas. Melalui pembinaan yang berkelanjutan, guru PAI mendapatkan arahan, motivasi, dan dukungan moral dalam menjalankan tugasnya. Pembinaan juga berfungsi untuk menyamakan persepsi antara pihak sekolah dan guru terkait visi, misi, serta tujuan pendidikan yang ingin dicapai, khususnya dalam pembentukan karakter peserta didik (Chanifuddin and Rindaningsih 2025). Selain pembinaan, pengembangan kompetensi guru PAI menjadi aspek krusial dalam meningkatkan kinerja. Guru PAI perlu terus mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial agar mampu menjawab tantangan pendidikan yang semakin kompleks. Manajemen sekolah berperan dalam memfasilitasi guru PAI untuk mengikuti pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Dengan adanya dukungan tersebut, guru PAI dapat memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar, serta mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan peserta didik (Putri et al. 2025).

Supervisi akademik juga merupakan bagian penting dari manajemen sekolah dalam meningkatkan kinerja guru PAI. Supervisi tidak semata-mata bertujuan untuk menilai kinerja guru, tetapi lebih sebagai upaya pembinaan dan pendampingan profesional. Melalui supervisi, kepala sekolah atau pengawas dapat memberikan umpan balik konstruktif terhadap pelaksanaan pembelajaran, membantu guru mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan, serta merumuskan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Supervisi yang dilakukan secara humanis dan profesional akan mendorong guru PAI untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran (Putra 2025). Evaluasi kinerja guru PAI merupakan tahap lanjutan yang tidak kalah penting dalam manajemen

sekolah. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana guru PAI telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, baik terkait pengembangan profesional guru, pemberian penghargaan, maupun perbaikan kebijakan sekolah. Evaluasi yang objektif dan transparan akan mendorong guru PAI untuk bekerja lebih profesional dan bertanggung jawab (Syahren and Rindaningsih 2025). Dengan adanya pembinaan, pengembangan kompetensi, supervisi, dan evaluasi yang sistematis, kinerja guru PAI di sekolah menengah atas dapat ditingkatkan secara signifikan. Manajemen sekolah yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung kreativitas guru, serta menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi. Dalam konteks ini, kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai pemimpin pendidikan yang mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal demi tercapainya tujuan pendidikan.

Secara keseluruhan, guru Pendidikan Agama Islam di sekolah menengah atas memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk sikap, moral, dan karakter peserta didik. Namun, keberhasilan guru PAI dalam menjalankan perannya sangat bergantung pada dukungan manajemen sekolah yang baik. Pembinaan yang berkelanjutan, pengembangan kompetensi yang terarah, supervisi yang profesional, serta evaluasi yang sistematis merupakan faktor-faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru PAI (Pangestu and Rifa'i 2025). Oleh karena itu, sinergi antara guru PAI dan manajemen sekolah menjadi prasyarat utama dalam mewujudkan pendidikan agama Islam yang berkualitas dan berorientasi pada pembentukan karakter peserta didik.

SMAN 1 Kotabumi sebagai salah satu sekolah unggulan di Kabupaten Lampung Utara menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan mutu pembelajaran, khususnya pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam. Tantangan tersebut antara lain berkaitan dengan kebutuhan peningkatan kompetensi guru, inovasi strategi pembelajaran, pemanfaatan teknologi, serta peningkatan kedisiplinan dan profesionalisme. Untuk menjawab tantangan tersebut, pihak sekolah menerapkan manajemen sumber daya tenaga kependidikan yang mencakup perencanaan kebutuhan guru, pengelolaan beban tugas, program pelatihan, serta pelaksanaan supervisi akademik. Implementasi manajemen sumber daya manusia yang efektif diyakini mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja guru PAI. Melalui pengelolaan yang terarah, guru dapat memperoleh dukungan dalam pengembangan profesional, menerima umpan balik konstruktif melalui supervisi, serta meningkatkan kemampuan pedagogik dan sosial sesuai standar kompetensi guru. Dengan demikian, manajemen sumber daya tenaga kependidikan menjadi faktor strategis dalam menciptakan proses pembelajaran PAI yang bermutu dan relevan dengan

kebutuhan peserta didik. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menggali secara mendalam bagaimana implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan di SMAN 1 Kotabumi dan bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru Pendidikan Agama Islam. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pihak sekolah, pengambil kebijakan, maupun peneliti lain dalam upaya pengembangan manajemen tenaga kependidikan yang efektif di lingkungan pendidikan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMAN 1 Kotabumi. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran nyata mengenai praktik manajerial di sekolah serta interaksi antar unsur tenaga kependidikan dalam konteks yang alami. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana kepala sekolah dan unsur manajemen lainnya merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, dan mengevaluasi program peningkatan kinerja guru (Rosmita et al. 2024).

Penelitian dilaksanakan di SMAN 1 Kotabumi, Kabupaten Lampung Utara, sebagai lokasi yang dipilih secara purposif karena sekolah ini memiliki sistem manajemen tenaga kependidikan yang cukup mapan dan aktif melaksanakan berbagai program peningkatan mutu guru. Penelitian dilakukan selama tiga bulan, meliputi tahap observasi awal, pengumpulan data lapangan, validasi data, dan penyusunan laporan. Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru Pendidikan Agama Islam, staf tata usaha, serta pihak lain yang relevan dengan pengelolaan tenaga kependidikan. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk melihat langsung pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di sekolah, seperti pembagian tugas guru, supervisi kelas, penggunaan sarana pembelajaran, serta dinamika kinerja guru di lapangan. Wawancara mendalam dilakukan kepada para informan untuk menggali pengalaman, pandangan, dan praktik manajerial yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru PAI (Niam et al. 2024). Sedangkan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tertulis berupa rencana kerja sekolah, program pengembangan guru, hasil supervisi, absensi guru, serta laporan evaluasi kinerja.

Analisis data pada penelitian ini menerapkan model Miles dan Huberman, yang terdiri atas tiga tahapan utama. Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu proses memilih, menyederhanakan, dan memfokuskan data mentah

yang relevan dengan tujuan penelitian. Tahap kedua adalah penyajian data, berupa penyusunan informasi secara sistematis dalam bentuk uraian naratif, matriks, atau tabel agar lebih mudah dipahami. Tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan, yaitu merumuskan makna dan temuan berdasarkan pola-pola dan hubungan yang muncul dari data yang telah dianalisis secara menyeluruh.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan beberapa teknik triangulasi, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member check. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Member check dilakukan dengan cara mengonfirmasikan hasil temuan sementara kepada para informan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar dan sesuai dengan kondisi sebenarnya. Upaya ini dilakukan untuk menjamin bahwa hasil penelitian valid, kredibel, dan dapat dipertanggungjawabkan (Hasan et al. 2025).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMAN 1 Kotabumi. Data diperoleh melalui observasi langsung, wawancara dengan kepala sekolah, guru PAI, dan staf tata usaha, serta dokumentasi berupa rencana kerja, laporan evaluasi, dan catatan supervisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen tenaga kependidikan diterapkan melalui empat fungsi manajerial utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, yang saling mendukung untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja guru.

Perencanaan merupakan fondasi dari seluruh aktivitas manajerial di sekolah. Kepala SMAN 1 Kotabumi menyusun rencana kerja tahunan, menetapkan target capaian akademik, serta menyusun program pengembangan profesional guru PAI. Perencanaan mencakup jadwal supervisi, pelatihan peningkatan kompetensi, dan program peningkatan keterampilan pedagogik maupun penggunaan teknologi pendidikan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru merasa memiliki arahan dan prioritas yang jelas, sehingga mampu mempersiapkan materi secara sistematis dan lebih fokus dalam mengajar. Dengan adanya perencanaan yang matang, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kebutuhan spesifik guru, seperti penguasaan materi ajar, kemampuan mengelola kelas, dan penerapan metode inovatif. Fungsi pengorganisasian diterapkan melalui pembagian tugas, koordinasi antar guru, dan pemanfaatan sarana-prasarana secara optimal. Kepala sekolah mengatur jadwal mengajar, pembagian kelas, piket guru, dan tanggung jawab dalam kegiatan ekstrakurikuler. Observasi menunjukkan bahwa pengorganisasian

yang baik meningkatkan efisiensi kerja guru, mengurangi tumpang tindih tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pengelolaan laboratorium, perpustakaan, media pembelajaran, dan teknologi informasi mendukung guru dalam menerapkan metode pembelajaran kreatif dan interaktif. Hal ini menjadikan proses pembelajaran lebih efektif dan menyenangkan bagi siswa.

Pengarahan dilakukan melalui supervisi, bimbingan, motivasi, dan pembinaan rutin. Kepala sekolah melakukan kunjungan ke kelas secara berkala, memberikan arahan perbaikan, dan mendukung guru dalam mengembangkan metode pembelajaran kreatif. Motivasi diberikan melalui penghargaan, pujian, atau pengakuan prestasi guru dalam rapat maupun kegiatan formal lain. Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru merasa didukung dan dihargai, sehingga terdorong untuk meningkatkan profesionalisme, memperkaya metode pembelajaran, dan mengelola kelas lebih efektif. Pengarahan juga memperkuat kedisiplinan guru dan membangun budaya kerja positif di sekolah. Pengendalian dilakukan melalui monitoring, evaluasi kinerja, dan tindak lanjut hasil supervisi. Kepala sekolah menggunakan data absensi, laporan kegiatan, catatan supervisi, dan hasil evaluasi akademik untuk menilai kinerja guru secara menyeluruh. Apabila ditemukan kelemahan atau kendala, kepala sekolah memberikan arahan, rekomendasi, dan solusi perbaikan. Monitoring yang konsisten memungkinkan guru memperbaiki praktik pembelajaran, menjaga kualitas, dan mencapai standar akademik yang telah ditetapkan. Dokumentasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam kinerja guru setelah penerapan pengendalian secara berkelanjutan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi keempat fungsi manajerial secara simultan berdampak positif terhadap kinerja guru. Guru PAI menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan kreatif dalam merancang strategi pembelajaran. Peningkatan motivasi dan profesionalisme guru terlihat melalui penggunaan metode pembelajaran inovatif, interaksi yang lebih baik dengan siswa, dan peningkatan partisipasi siswa dalam proses belajar. Kepala sekolah juga mampu mengidentifikasi guru yang membutuhkan bimbingan tambahan dan memberikan pendampingan secara tepat waktu. Dengan demikian, implementasi manajemen tenaga kependidikan yang baik secara langsung mendorong peningkatan mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian, implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan di SMAN 1 Kotabumi selaras dengan teori manajemen pendidikan yang menekankan empat fungsi utama, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Perencanaan yang matang memberikan arah yang jelas, pengorganisasian yang efektif menciptakan koordinasi yang baik, pengarahan meningkatkan profesionalisme, dan pengendalian menjamin kualitas pembelajaran. Kombinasi strategi ini menghasilkan lingkungan sekolah

yang kondusif, guru termotivasi, serta mutu pembelajaran yang meningkat.

Selain itu, penerapan manajemen tenaga kependidikan berdampak positif pada budaya kerja guru. Guru menjadi lebih kolaboratif, disiplin, dan inovatif dalam mengajar. Evaluasi berkelanjutan melalui supervisi dan monitoring membantu guru menyesuaikan metode pembelajaran sesuai kebutuhan siswa, sehingga pembelajaran menjadi lebih bermakna. Strategi ini juga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen guru terhadap pencapaian target sekolah. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya tenaga kependidikan yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru PAI di SMAN 1 Kotabumi. Implementasi sistematis dari keempat fungsi manajemen tidak hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga berdampak positif pada prestasi akademik siswa, koordinasi internal sekolah, dan budaya kerja positif. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa pengelolaan tenaga pendidik secara profesional menjadi fondasi utama bagi peningkatan kualitas pendidikan di tingkat sekolah menengah atas.

Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah menjadi fondasi utama dalam manajemen tenaga kependidikan. Kepala sekolah menyusun rencana kerja tahunan, menentukan target capaian akademik, serta merancang program pengembangan profesional bagi guru PAI. Perencanaan yang matang memberikan arahan jelas, mempermudah guru dalam menyiapkan materi ajar secara sistematis, dan membantu menentukan prioritas pembelajaran. Dengan demikian, guru dapat fokus pada tugasnya, memahami tanggung jawabnya, dan meningkatkan efektivitas pengajaran di kelas, sehingga tercipta suasana belajar yang lebih terstruktur dan produktif.

Pengorganisasian di SMAN 1 Kotabumi dilakukan melalui pembagian tugas yang jelas, koordinasi antar guru, serta pemanfaatan sarana dan prasarana secara optimal. Kepala sekolah mengatur jadwal mengajar, pembagian kelas, tanggung jawab ekstrakurikuler, dan penggunaan fasilitas seperti laboratorium, perpustakaan, serta media pembelajaran digital. Observasi menunjukkan bahwa pengorganisasian yang baik membantu guru bekerja lebih efisien, meminimalkan tumpang tindih tugas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga guru dapat lebih fokus pada pengembangan strategi pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Fungsi pengarahan diterapkan melalui supervisi rutin, bimbingan, serta pemberian motivasi dan penghargaan kepada guru PAI. Kepala sekolah secara aktif memantau proses belajar mengajar, memberikan arahan perbaikan, serta mendorong guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih efektif. Motivasi berupa pujian, penghargaan, atau pengakuan prestasi guru dalam rapat maupun kegiatan formal lainnya terbukti meningkatkan semangat dan dedikasi guru. Dengan pengarahan yang tepat, guru menjadi lebih kreatif, proaktif dalam mengelola kelas, dan lebih

termotivasi untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan di SMAN 1 Kotabumi diterapkan melalui empat fungsi manajerial utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Keempat fungsi tersebut dijalankan secara terintegrasi dan saling mendukung, sehingga menciptakan sistem pengelolaan guru yang efektif. Implementasi manajemen ini tidak hanya fokus pada aspek administratif, tetapi juga pada peningkatan kompetensi, profesionalisme, serta motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI), sehingga berdampak langsung pada kualitas pembelajaran di sekolah. Pengendalian yang konsisten menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi manajemen tenaga kependidikan. Kepala sekolah melakukan monitoring, evaluasi kinerja, dan tindak lanjut berdasarkan hasil supervisi dan data akademik guru. Dengan pengendalian yang sistematis, guru dapat melakukan perbaikan berkelanjutan, menjaga kualitas pembelajaran, dan menyesuaikan strategi pengajaran sesuai kebutuhan peserta didik. Fungsi ini menumbuhkan disiplin, rasa tanggung jawab, serta budaya kerja positif yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen sumber daya tenaga kependidikan merupakan faktor kunci dalam peningkatan kualitas kinerja guru PAI di SMAN 1 Kotabumi. Implementasi keempat fungsi manajerial secara terintegrasi memberikan dampak positif pada mutu pembelajaran, prestasi siswa, koordinasi antar guru, serta budaya kerja di sekolah. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa pengelolaan tenaga pendidik secara profesional menjadi fondasi utama bagi peningkatan kualitas pendidikan di tingkat sekolah menengah, sekaligus menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anarki, Leo, Adi Fadli, and S Ali Jadid Al-Idrus. 2025. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren." *Jurnal Pendidikan: Riset Dan Konseptual* 9 (1): 92–101.
- Chanifuddin, Muhammad Iftitach, and Ida Rindaningsih. 2025. "Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di SDIT El-Haq Sidoarjo." *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora* 4 (2): 2912–18.
- Fajriyanur, Ivan, Ahmad Fauzi, and Triwid Syafarotun Najah. 2025. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Dalam Rekrutmen Tenaga Pendidik Di MTSN 1 Kotawaringin Timur." *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1 (4): 1162–70.

- Hasan, Hanif, M Ansyar Bora, Dini Afriani, Listya Endang Artiani, Ratna Puspitasari, Anggi Susilawati, Putri Maha Dewi, Ahmad Asroni, Yunesman Yunesman, and Abdullah Merjani. 2025. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Mulyani, Endang Sri, and Ida Rindaningsih. 2025. "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan* 2 (3): 9.
- Muslih, Maulina Ammalia, and Muhammad Idris. 2025. "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di SD Negeri 2 Labuhan Ratu." *Journal of Studies in Educational Management and Research* 1 (1): 12-17.
- Niam, M Fathun, Emma Rumahlewang, Hesti Umiyati, Ni Putu Sinta Dewi, Suci Atiningsih, Tati Haryati, Illia Seldon Magfiroh, Raden Isma Anggraini, Rullyana Puspitaningrum Mamengko, and Safira Fathin. 2024. "Metode Penelitian Kualitatif."
- Pangestu, Dinanda Agustia Puji, and Moh Rifa'i. 2025. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik Melalui Pendisiplinan Kinerja Di Madrasah Raudlatus Shalihin Sumber Centeng Kotaanyar Probolinggo." *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 8 (3): 2937-45.
- Putra, Heru Dwi. 2025. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN PENDIDIKAN DI SMK YAPEMI PAGELARAN." *NURHIDAYAH: Jurnal Ilmu Pendidikan* 1 (1): 179-87.
- Putri, Intan Zulfa Atarria, Lailil Oktavia, Ali Abakar Ben Abakar, Syunu Trihantoyo, and Muhamad Sholeh. 2025. "MANAJEMEN KINERJA GURU TERHADAP EFISIENSI BELAJAR SISWA: IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10 (2): 225-35.
- Rosmita, Ermi, Prisca Diantra Sampe, Tito Pangesti Adji, Naela Khusna Faela Shufa, Nasir Haya, Isnaini Isnaini, Frankie Jantje Hendrikus Taroreh, Veronica Yonita Wongkar, Ignatia Rosali Honandar, and Ronaldo Ferdy Ignatius Rottie. 2024. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Gita Lentera.
- Sinagula, Ummu Salamah Hafid, Muh Wayong, and Mardhiah Mardhiah. 2025. "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membentuk Profesionalisme Guru Di SMP IT Al-Fityan Gowa." *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran* 5 (1): 408-17.
- Syahren, Muhammad, and Ida Rindaningsih. 2025. "PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN." *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora* 4 (2): 2862-69.

