Vol. 05 No. 07 (2026) : 449-459
e-ISSN: 2964-0131
p-ISSN-2964-1748
UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN
e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748
Available online at https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal

IMPLEMENTASI MANEJEMEN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA GURU DI SD IT NIZHAMMUDIN KEPENUHAN TAHUN 2026/2027

Miya Audina[1], Agus Nur Yasin[2]
[1-2]Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia
Email: miaau005@gmail.com, agusnuryasin98@gmail.com

Abstrak: Peningkatan kualitas kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan pendidikan yang efektif dan berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SDIT Nizhammudin Kepenuhan pada tahun ajaran 2026/2027. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang diterapkan secara sistematis. Pelaksanaan strategi ini terbukti meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya tenaga kependidikan yang efektif menjadi faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar.

Kata kunci: manajemen sumber daya, tenaga kependidikan, kualitas kinerja guru.

Abstract: Improving teacher performance quality is a key factor in creating effective and high-quality education. This study aims to analyze the implementation of educational human resource management in improving teacher performance at SDIT Nizhammudin Kepenuhan for the academic year 2026/2027. This research uses a descriptive qualitative approach, collecting data through observation, interviews, and documentation. The results indicate that the implementation of educational human resource management includes planning, organizing, directing, and controlling, which are applied systematically. The execution of these strategies has proven to enhance teachers' competence, professionalism, and performance in carrying out their duties. This study confirms that effective educational human resource management is a crucial factor in improving the quality of education at the elementary school level.

***Keywords**: human resource management, educational staff, teacher performance quality.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan bertanggung jawab. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kapasitas tenaga pendidik,

terutama guru, yang menjadi ujung tombak dalam proses pembelajaran. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan pembentuk karakter peserta didik (Astagini, Nadifah, and Luwihta 2022). Oleh karena itu, kinerja guru menjadi indikator penting dalam menilai mutu pendidikan di suatu sekolah. Guru yang berkualitas akan mampu menciptakan proses belajar mengajar yang efektif, menyenangkan, dan menumbuhkan kemampuan berpikir kritis serta kreatif pada peserta didik. Sebaliknya, rendahnya kualitas guru dapat memengaruhi pencapaian kompetensi peserta didik, serta berdampak pada rendahnya mutu pendidikan secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja guru (Darmansah et al. 2024). Fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, memungkinkan sekolah untuk mengoptimalkan penggunaan tenaga pendidik, mengatur pembagian tugas, serta memfasilitasi pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan (Hresnawanza and Andi 2025). Perencanaan yang matang membantu sekolah menetapkan tujuan pembelajaran dan strategi peningkatan kinerja guru. Pengorganisasian memastikan distribusi tugas dan koordinasi antara guru, staf administrasi, dan pihak terkait lainnya berjalan efektif (Hikam 2016). Pengarahan melalui supervisi, bimbingan, dan motivasi dapat meningkatkan profesionalisme guru, sedangkan pengendalian memungkinkan evaluasi berkala terhadap kinerja guru dan penyesuaian strategi bila diperlukan. Kepala sekolah dan pengelola pendidikan memiliki peran strategis dalam menerapkan manajemen yang efektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal (Anarki, Fadli, and Al-Idrus 2025).

SDIT Nizhammudin Kepenuhan sebagai salah satu sekolah dasar berbasis Islam di wilayah tersebut menghadapi tantangan yang cukup kompleks dalam meningkatkan kinerja guru di era pendidikan modern. Tantangan yang dihadapi mencakup keterbatasan kompetensi pedagogik guru, penguasaan materi ajar, kemampuan memanfaatkan teknologi pendidikan, serta kapasitas guru dalam mengelola kelas yang heterogen. Selain itu, tuntutan perkembangan kurikulum dan pembelajaran berbasis digital menuntut guru untuk senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya. Kondisi ini menegaskan perlunya implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan yang sistematis dan terintegrasi agar guru dapat mengembangkan kompetensi, meningkatkan kinerja, dan menciptakan proses pembelajaran yang efektif serta berkualitas. Selain itu, kualitas kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor motivasi, budaya kerja, dan dukungan sarana prasarana pendidikan. Guru yang termotivasi dan mendapatkan apresiasi cenderung lebih proaktif, kreatif, dan inovatif dalam

melaksanakan tugas. Dukungan sarana prasarana, seperti ruang kelas yang nyaman, media pembelajaran modern, dan fasilitas teknologi informasi, juga menjadi penunjang penting agar guru dapat menerapkan metode pembelajaran yang variatif dan interaktif. Oleh karena itu, implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan tidak hanya berfokus pada pengembangan kompetensi individu guru, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya kinerja optimal.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen sumber daya tenaga kependidikan diterapkan di SDIT Nizhammudin Kepenuhan dan bagaimana implementasi tersebut berdampak terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mendalam mengenai strategi pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, serta memberikan kontribusi pada pengembangan kebijakan pendidikan yang berbasis manajemen profesional. Temuan dari penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi kepala sekolah, pengelola pendidikan, dan pembuat kebijakan dalam meningkatkan mutu pendidikan di tingkat sekolah dasar, sehingga tercipta guru yang kompeten, profesional, dan mampu memenuhi tuntutan pendidikan abad ke-21.

Lebih jauh, penelitian ini juga memberikan perspektif teoretis mengenai hubungan antara manajemen sumber daya tenaga kependidikan dan kinerja guru. Dengan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai praktik manajemen yang diterapkan, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengelolaan tenaga pendidik, serta merancang program pengembangan profesional yang tepat sasaran. Hal ini selaras dengan prinsip manajemen pendidikan modern, yang menekankan bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi baik secara praktis maupun akademis dalam rangka meningkatkan efektivitas pembelajaran dan mutu pendidikan di sekolah dasar.

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan bahwa implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan yang efektif merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja guru, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Strategi manajemen yang sistematis dan terintegrasi akan memungkinkan guru untuk mengembangkan kompetensi profesional, menerapkan metode pembelajaran inovatif, serta meningkatkan interaksi dan motivasi peserta didik. Temuan penelitian ini diharapkan menjadi referensi penting bagi pengelola pendidikan dan pihak terkait dalam upaya peningkatan kualitas guru serta mutu pendidikan di tingkat sekolah dasar.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SDIT Nizhammudin Kepenuhan pada tahun ajaran 2026/2027. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali informasi secara rinci terkait praktik manajemen, pengalaman guru, serta interaksi antara kepala sekolah dan tenaga pendidik dalam konteks pembelajaran sehari-hari. Metode ini menekankan pemahaman konteks nyata dan makna yang dirasakan oleh subjek penelitian, sehingga data yang diperoleh bersifat kaya, komprehensif, dan relevan dengan tujuan penelitian (Murniarti 2025). Lokasi penelitian dipilih di SDIT Nizhammudin Kepenuhan, salah satu sekolah dasar berbasis Islam di Kabupaten Kampar yang memiliki program pengelolaan sumber daya guru aktif. Waktu penelitian dilakukan pada tahun ajaran 2026/2027. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah sebagai pihak yang menerapkan manajemen sumber daya, guru sebagai penerima dan pelaksana, serta staf administrasi yang mendukung proses manajemen. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap aktivitas guru dan kepala sekolah, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen sekolah, seperti jadwal pelatihan guru, catatan supervisi, laporan evaluasi kinerja, absensi, dan bukti penghargaan atau motivasi. Kombinasi sumber data ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai pelaksanaan manajemen dan dampaknya terhadap kualitas kinerja guru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara, yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif melalui langkah-langkah reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan (Hasan et al. 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di SDIT Nizhammudin Kepenuhan pada tahun ajaran 2026/2027. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi terhadap kepala sekolah, guru, dan staf administrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan dilakukan melalui beberapa strategi utama yang saling mendukung, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Keempat fungsi manajemen tersebut menjadi landasan dalam mengelola tenaga pendidik agar mampu bekerja secara optimal,

produktif, serta berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Strategi-strategi ini diterapkan secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja guru, serta membangun lingkungan belajar yang kondusif dan berkelanjutan.

Pertama, aspek perencanaan (planning) merupakan tahap awal yang sangat menentukan arah pelaksanaan manajemen sekolah. Kepala sekolah menyusun program kerja yang difokuskan pada peningkatan kualitas guru melalui kegiatan pelatihan, workshop, supervisi akademik, dan pengembangan kurikulum. Perencanaan dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan guru, baik dari segi kemampuan mengajar, penguasaan materi, penggunaan teknologi, maupun pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan peserta didik. Perencanaan yang matang akan memberikan arah yang jelas, sehingga program pengembangan kompetensi guru dapat berjalan efektif dan terukur. Proses perencanaan juga mencakup penyusunan target peningkatan kinerja guru dalam kurun waktu tertentu (Lestari, Sumual, and Usoh 2023). Misalnya peningkatan kemampuan literasi digital, peningkatan penguasaan metode pembelajaran aktif, serta kemampuan mengevaluasi hasil belajar secara objektif. Selain itu, kepala sekolah merumuskan indikator keberhasilan agar setiap program yang dirancang dapat dievaluasi secara berkala. Dengan demikian, perencanaan tidak hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar menjadi pedoman operasional dalam pengembangan keprofesian tenaga pendidik.

Kedua, fungsi pengorganisasian (organizing) berperan dalam membagi tugas dan tanggung jawab secara proporsional sesuai dengan kompetensi masing-masing guru. Kepala sekolah membentuk struktur organisasi kerja yang fleksibel namun terarah, seperti tim kurikulum, kelompok kerja guru, tim supervisi akademik, dan tim penilaian pembelajaran. Pembagian tugas yang jelas membantu guru memahami peran yang harus mereka jalankan serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pengorganisasian yang baik juga akan menciptakan koordinasi efektif antar guru, sehingga pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan administrasi sekolah dapat berjalan dengan lancar. Dalam tahap ini, kepala sekolah mendorong kolaborasi antar tenaga pendidik melalui program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau kegiatan lesson study. Guru diberi kesempatan untuk saling berbagi pengalaman mengajar, membahas kesulitan yang dihadapi, serta menemukan solusi pembelajaran yang inovatif. Melalui kerja sama yang terstruktur, suasana kerja menjadi lebih harmonis dan solid, sekaligus meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik (Jaya 2017).

Ketiga, fungsi pengarahan (actuating) menjadi aspek yang berhubungan langsung dengan pembinaan, pemberdayaan, dan motivasi guru. Kepala sekolah memberikan arahan yang bersifat konstruktif melalui pembimbingan

berkelanjutan, supervisi kelas, dan pendampingan individu bagi guru yang membutuhkan. Komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pendidik. Kepala sekolah yang mampu bersikap tegas, terbuka, dan komunikatif akan mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin, kreatif, dan profesional dalam menjalankan tugasnya (Iqomah, Safitri, and Saripah 2024). Pengarahan juga dilakukan melalui pembinaan moral dan etika kerja, agar guru memiliki kepribadian yang baik, menjadi teladan bagi siswa, serta menjalankan tugas sesuai kode etik profesi. Selain pengarahan formal melalui rapat dan instruksi kerja, kepala sekolah juga memberikan motivasi dalam bentuk penghargaan maupun apresiasi terhadap guru berprestasi. Pemberian penghargaan ini mendorong terciptanya kompetisi positif, memacu guru lain untuk meningkatkan kualitas kerja, serta menciptakan suasana kerja yang dinamis dan inspiratif.

Keempat, fungsi pengendalian (controlling) dilaksanakan untuk memastikan seluruh program yang telah direncanakan berjalan sesuai target dan standar yang telah ditetapkan. Kepala sekolah melakukan penilaian berkala terhadap kinerja guru melalui supervisi, evaluasi dokumen pembelajaran, observasi kelas, serta analisis hasil belajar peserta didik (Utomo 2025). Apabila ditemukan permasalahan dalam proses pembelajaran, kepala sekolah segera melakukan tindak lanjut dalam bentuk bimbingan, pelatihan lanjutan, atau evaluasi program pembelajaran agar dapat diperbaiki secara cepat dan efektif. Pengendalian juga mencakup monitoring terhadap penggunaan metode mengajar, kemampuan penyusunan perangkat pembelajaran, kedisiplinan, dan profesionalitas guru. Sistem evaluasi yang dilakukan tidak bersifat menghukum, tetapi lebih pada upaya perbaikan kualitas dan pengembangan potensi pendidik. Dengan adanya pengendalian yang baik, sekolah dapat memastikan bahwa proses pembelajaran berlangsung konsisten serta menghasilkan output pendidikan yang berkualitas.

Secara keseluruhan, penerapan keempat fungsi manajemen tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam memberdayakan tenaga pendidik untuk mencapai kinerja optimal. Keberhasilan implementasi manajemen tenaga kependidikan tidak hanya terlihat dari meningkatnya kompetensi guru, tetapi juga tercermin pada kualitas pembelajaran yang semakin inovatif, meningkatnya motivasi kerja guru, dan suasana sekolah yang lebih tertata serta kondusif untuk belajar. Selain itu, keterlibatan aktif guru dalam setiap program pengembangan profesi menunjukkan bahwa manajemen yang diterapkan telah berjalan efektif dan selaras dengan kebutuhan pendidikan saat ini (Manurung et al. 2023). Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya tenaga kependidikan yang berbasis perencanaan matang, pengorganisasian

sistematis, pengarahan humanis, serta pengendalian terstruktur memiliki dampak nyata dalam meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru. Empat strategi manajemen tersebut saling melengkapi dan membentuk alur kerja yang harmonis dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang berkualitas. Implementasi manajemen ini dapat menjadi contoh bagi lembaga pendidikan lain dalam upaya meningkatkan mutu guru dan menciptakan lingkungan sekolah yang unggul.

2. Pembahasan

Perencanaan merupakan tahap awal dan fondasi bagi seluruh kegiatan manajemen sekolah. Kepala sekolah menyusun rencana kerja tahunan, program pengembangan kompetensi guru, jadwal supervisi, dan evaluasi kinerja. Perencanaan ini juga mencakup penetapan target capaian kompetensi peserta didik, pemilihan metode pembelajaran, serta penyusunan program pelatihan bagi guru. Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru merasa memiliki arah dan tujuan yang jelas, sehingga mampu meningkatkan fokus, disiplin, dan motivasi kerja. Selain itu, perencanaan yang matang memungkinkan sekolah untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik guru, seperti keterampilan pedagogik, penguasaan materi ajar, dan penggunaan teknologi pendidikan. Misalnya, guru yang kurang menguasai teknologi pembelajaran digital diberikan pelatihan khusus. Strategi ini menunjukkan kesadaran manajerial kepala sekolah dalam menyesuaikan program dengan kebutuhan guru secara individual dan kolektif, sehingga setiap guru memiliki kesempatan untuk berkembang sesuai kapasitasnya.

Pengorganisasian diterapkan melalui pembagian tugas yang jelas, koordinasi antar guru, dan pemanfaatan sarana-prasarana secara optimal. Kepala sekolah mengatur pembagian kelas, jadwal piket, tanggung jawab guru dalam kegiatan pembelajaran, ekstrakurikuler, dan kegiatan pengembangan diri guru. Hasil observasi menunjukkan bahwa pengorganisasian yang baik membantu guru bekerja lebih efisien, mengurangi tumpang tindih tugas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pengorganisasian yang efektif juga meliputi pemanfaatan ruang kelas nyaman, media pembelajaran modern, modul ajar, dan fasilitas teknologi informasi. Guru mampu menerapkan metode pembelajaran interaktif, melakukan evaluasi progres belajar, dan mengelola kelas dengan lebih baik. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pengajaran, karena guru dapat menyesuaikan metode dan media pembelajaran dengan karakteristik peserta didik, sehingga pembelajaran menjadi lebih menarik, inovatif, dan bermakna.

Pengarahan dilakukan melalui bimbingan, supervisi kelas, mentoring, dan pemberian motivasi secara rutin. Kepala sekolah memantau proses belajar

mengajar, memberikan arahan, saran perbaikan, dan penghargaan bagi guru berprestasi. Strategi ini meningkatkan profesionalisme guru, memperkuat disiplin, serta menumbuhkan semangat kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru merasa didukung dan dihargai, sehingga terdorong untuk mengembangkan metode pembelajaran kreatif, mengelola kelas secara proaktif, dan meningkatkan interaksi dengan peserta didik. Pengarahan juga mencakup pemberian umpan balik konstruktif dan pelatihan tindak lanjut, sehingga guru mampu memperbaiki kekurangan yang ditemukan selama supervisi. Misalnya, guru yang mengalami kesulitan dalam penyampaian materi Al-Qur'an diberikan pendampingan dan sumber belajar tambahan untuk memperkuat kompetensi pedagogiknya. Strategi ini mencerminkan peran kepala sekolah sebagai fasilitator, motivator, dan pengarah, yang berkontribusi pada budaya kerja positif di sekolah.

Pengendalian dilakukan melalui monitoring rutin, evaluasi kinerja, dan tindak lanjut supervisi. Kepala sekolah menggunakan catatan observasi, laporan evaluasi, dan data absensi guru untuk menilai kinerja secara menyeluruh. Jika ditemukan kendala atau kekurangan, kepala sekolah memberikan arahan perbaikan. Hasil dokumentasi menunjukkan adanya peningkatan kinerja guru setelah penerapan strategi pengendalian secara berkesinambungan, terutama dalam hal disiplin, penguasaan materi ajar, dan kemampuan menggunakan media pembelajaran digital. Pengendalian juga mencakup evaluasi program pelatihan dan workshop, sehingga setiap kegiatan pengembangan guru dievaluasi dampaknya terhadap kinerja. Guru yang menunjukkan peningkatan signifikan mendapatkan pengakuan, sedangkan guru yang membutuhkan bimbingan tambahan diberikan program pendampingan khusus. Sistem pengendalian ini memastikan bahwa seluruh program manajemen tenaga kependidikan terarah, efektif, dan berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya tenaga kependidikan di SDIT Nizhammudin Kepenuhan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja guru. Perencanaan yang matang memberikan arah, tujuan, dan prioritas yang jelas bagi guru, sehingga mereka mampu mengatur waktu, menyusun materi ajar, dan mempersiapkan strategi pembelajaran secara sistematis. Hal ini sejalan dengan teori manajemen pendidikan yang menyatakan bahwa perencanaan merupakan dasar efektivitas organisasi dan kinerja individu. Pengorganisasian yang efektif menciptakan pembagian tugas yang jelas, koordinasi antar guru yang baik, dan pemanfaatan sarana-prasarana secara optimal. Guru menjadi lebih fokus dalam melaksanakan tugas, peserta didik mendapatkan pengalaman belajar yang lebih bermakna, dan sekolah mampu menjalankan program pendidikan secara optimal. Misalnya, guru yang terbagi dalam tim pengembangan kurikulum dapat berbagi praktik

terbaik dan meningkatkan kualitas materi ajar secara kolektif.

Pengarahan melalui supervisi, bimbingan, dan motivasi terbukti meningkatkan profesionalisme dan dedikasi guru. Guru yang menerima arahan konstruktif cenderung lebih kreatif dalam menyampaikan materi, mampu mengelola kelas dengan baik, dan lebih termotivasi mengembangkan metode pembelajaran. Strategi ini menumbuhkan budaya kerja positif yang mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan pengembangan diri. Pengendalian yang konsisten memungkinkan evaluasi berkelanjutan, identifikasi kelemahan, dan penyesuaian strategi pembelajaran. Guru menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu memperbaiki kualitas pengajaran secara bertahap. Sistem pengendalian ini mendukung kesinambungan profesionalisme guru dan menjamin bahwa tujuan pendidikan dapat dicapai sesuai standar yang ditetapkan.

Secara keseluruhan, implementasi empat fungsi manajemen—perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian—secara simultan membentuk sistem yang mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja guru secara menyeluruh. Strategi ini tidak hanya meningkatkan profesionalisme guru, tetapi juga berdampak positif pada mutu pembelajaran, keterlibatan peserta didik, dan pencapaian tujuan pendidikan. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa pengelolaan tenaga pendidik secara profesional menjadi fondasi utama bagi peningkatan kualitas pendidikan di SDIT Nizhammudin Kepenuhan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya tenaga kependidikan di SDIT Nizhammudin Kepenuhan berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini tercapai melalui penerapan empat fungsi manajemen—perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian—yang berjalan secara sistematis dan saling melengkapi. Perencanaan yang tersusun dengan baik memberikan arah dan prioritas yang jelas, membantu guru dalam menyiapkan pembelajaran secara efektif. Pengorganisasian mendukung efisiensi kerja melalui pembagian tugas yang terstruktur, koordinasi antarguru, serta optimalisasi sarana yang tersedia. Pengarahan dan supervisi yang konsisten memupuk motivasi, disiplin, serta kreativitas guru dalam mengelola proses belajar mengajar, sementara penghargaan dan apresiasi turut membangun budaya kerja positif. Fungsi pengendalian melalui evaluasi dan monitoring memastikan kualitas pembelajaran terus meningkat dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Secara keseluruhan, penerapan keempat aspek manajemen tersebut membentuk sistem pengelolaan tenaga pendidik yang efektif, meningkatkan profesionalitas guru, serta berdampak positif terhadap

mutu pembelajaran. Dengan demikian, manajemen sumber daya tenaga kependidikan menjadi fondasi penting dalam menunjang keberhasilan pendidikan di tingkat sekolah dasar.

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.

Astagini, Rolia Ade, Nur Izzatin Nadifah, and Aisyah Dana Luwihta. 2022. "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru." *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1 (1): 32–43.

Darmansah, Tengku, Intan Nur'aini, Adhli Maulana, and Muhammad Iqbal Nasution. 2024. "PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN." *JURNAL TIPS JURNAL RISET, PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL* 2 (2): 55–62.

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.

Hikam, Muhammad Agil Husnul. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Penilaian Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri." *TADBIR MUWAHHID* 5 (2).

Hresnawanza, Muhammad Heru, and Ahmad Khoirin Andi. 2025. "Peningkatan Kompetensi Manajerial Guru Dan Tenaga Kependidikan SMK Sabilil Muttaqin Melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja." *Qiblatuna* 1 (2): 63–73.

Iqomah, Riksa, Bela Safitri, and Iip Mustopa Saripah. 2024. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru." *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies* 1 (1): 75–80.

Jaya, Ervan. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan SMART Ekselensia Indonesia." *Jurnal Pendidikan Dompet Dhuafa* 7 (02): 3–10.

Lestari, Ayu, Tinneke Sumual, and Elni Usoh. 2023. "Literatur Review: Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan." *Jurnal Binagogik* 10 (1): 184–98.

Manurung, Sri Rezeqi Rafiqah Wardhah, Amiruddin Siahaan, Makmur Syukri, and Mansur Keling. 2023. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Di Man Asahan." *Research and Development Journal of Education* 9 (2): 999–1015.

Murniarti, Erni. 2025. "Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan."

Utomo, L Alfredo Syambudi. 2025. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER

DAYA TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISALAM." *UNISAN JURNAL* 4 (3): 832–44.