



Vol. 04 No. 06 (2025) : 175-184

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 MANAJEMEN SUMBER DAYA TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA GURU PAI DI SMK TEKNOLOGI KOTA WARINGIN TAHUN AJARAN 2024/2025

Khotiakh¹, M. Nasor², Muhammad Yasin³

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: akhmadtia20@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the implementation of educational personnel resource management in improving the quality of Islamic Religious Education (PAI) teachers' performance at SMK Teknologi Kotawaringin in the academic year 2024/2025. The research method used is qualitative with a case study approach. Data were collected through observation, interviews, and documentation. The results show that the planning of educational personnel needs is carried out systematically, teacher recruitment is conducted through strict selection, and teacher competency development is implemented through regular training and workshops. Teacher placement and coaching are based on competence and experience, although supervision tends to be administrative and lacks constructive feedback. Teacher performance evaluation is also applied with clear instruments but has shortcomings in transparency and evaluation criteria clarity. The main challenges include limited budget, human resources, and support from related parties. In conclusion, effective management of educational personnel resources can improve the quality of PAI teachers' performance, but improvements in supervision, training, and evaluation systems are necessary for optimal results.

Keywords: HR Management, Teacher Performance, Islamic Religious Education

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMK Teknologi Kotawaringin tahun ajaran 2024/2025. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan dilakukan secara sistematis, pengadaan guru dilakukan melalui seleksi yang ketat, serta pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui pelatihan dan workshop secara berkala. Penempatan dan pembinaan guru berdasarkan kompetensi dan pengalaman telah berjalan dengan baik, meskipun supervisi yang diberikan masih bersifat administratif dan kurang memberikan umpan balik konstruktif. Evaluasi kinerja guru juga diterapkan dengan instrumen yang jelas, namun terdapat kekurangan dalam transparansi dan kejelasan kriteria evaluasi. Kendala utama yang dihadapi meliputi keterbatasan anggaran, sumber daya manusia, dan dukungan dari pihak terkait. Kesimpulannya, manajemen sumber daya tenaga kependidikan yang

efektif dapat meningkatkan kualitas kinerja guru PAI, namun perlu adanya perbaikan dalam supervisi, pelatihan, dan sistem evaluasi agar hasilnya lebih optimal.

Kata kunci: Manajemen SDM, Kinerja Guru, Pendidikan Agama Islam

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan bangsa yang berkelanjutan. Keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana yang memadai, tetapi juga sangat bergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan proses pendidikan itu sendiri, baik dari sisi pendidik maupun tenaga kependidikan lainnya (Meilia & Murdiana, 2019). Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resource (Yoseptry et al., 2023). Di antara seluruh komponen pendidikan, guru memiliki posisi strategis sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Namun, guru tidak dapat bekerja sendiri. Mereka membutuhkan dukungan dari sistem manajemen pendidikan yang baik, termasuk dalam pengelolaan sumber daya tenaga kependidikan secara menyeluruh dan profesional.

Orientasi tujuan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengoptimalan suatu sistem kerja dalam sebuah organisasi dikarenakan keberadaan SDM merupakan bagian penting dan integral dalam kehidupan suatu lembaga yang pada setiap sumber daya manusianya memiliki kemampuan dan peranan yang strategis (Anwar & Alfina, 2019). Pada dasarnya pengembangan SDM dalam upaya merekrut, menyeleksi, menempatkan, melatih, dan mengembangkan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan (Anwar & Alfina, 2019). Dalam konteks ini, manajemen sumber daya tenaga kependidikan menjadi sebuah pendekatan strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja guru, khususnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, termasuk pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di jenjang pendidikan menengah seperti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) (Oktavia, 2021).

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan (Rika Widianita, 2023). Guru Pendidikan Agama Islam memiliki tanggung jawab tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan keagamaan, tetapi juga menanamkan nilai-nilai moral, spiritual, dan akhlak mulia kepada peserta didik (Judrah et al., 2024). Di era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi informasi serta tantangan nilai-nilai budaya yang semakin kompleks, peran guru PAI menjadi semakin penting dan strategis. Peningkatan kemampuan profesional guru dapat juga diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional (Lubis, 2017). Oleh karena itu, guru PAI harus memiliki kinerja yang unggul, profesional, serta mampu beradaptasi dengan kebutuhan zaman tanpa meninggalkan esensi nilai-nilai keagamaan. Peningkatan kualitas kinerja guru PAI tidak bisa dilepaskan dari bagaimana manajemen sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan

secara optimal, termasuk manajemen terhadap guru itu sendiri sebagai bagian dari sumber daya manusia yang sangat vital dalam institusi pendidikan (Arif, 2013).

Manajemen sumber daya tenaga kependidikan pada hakikatnya mencakup berbagai aspek penting, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan, penempatan, evaluasi kinerja, hingga pembinaan dan penghargaan. Implementasi manajemen ini harus dilakukan secara sistematis dan terintegrasi agar seluruh tenaga kependidikan, terutama guru, dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Qowaid, 2015). Dalam praktiknya, banyak sekolah menghadapi tantangan dalam implementasi manajemen ini karena kurangnya pemahaman terhadap konsep manajemen yang holistik, terbatasnya sumber daya, serta belum adanya budaya manajerial yang kuat di lingkungan sekolah. SMK Teknologi Kotawaringin sebagai salah satu institusi pendidikan menengah kejuruan yang mengembangkan bidang keahlian berbasis teknologi tentu memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola tenaga pendidik, khususnya dalam mengelola kinerja guru PAI yang sering kali dianggap sebagai pelengkap di tengah dominasi mata pelajaran kejuruan.

Manajemen sumber daya tenaga pendidik meliputi pengelolaan tenaga pengajar yang meliputi seleksi, pelatihan, pengembangan dan pengawasan guru dalam mengajar serta evaluasi kinerja guru (Sd et al., 2023). Guru PAI di SMK Teknologi Kotawaringin harus mampu menyampaikan ajaran agama secara kontekstual dengan dunia kejuruan. Ini menuntut adanya kinerja yang tidak hanya berbasis pada kompetensi keilmuan, tetapi juga pendekatan pedagogis yang kreatif dan adaptif. Oleh sebab itu, diperlukan dukungan manajerial yang kuat dari pihak sekolah dalam mengelola guru PAI sebagai tenaga kependidikan yang memiliki peran strategis. Manajemen yang baik dapat menciptakan iklim kerja yang sehat, motivasi tinggi, serta meningkatkan semangat guru untuk terus berinovasi dalam mengajar. Pengembangan profesionalisme guru PAI melalui pelatihan, workshop, penilaian kinerja yang adil, dan pemberian penghargaan yang layak merupakan bagian dari implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan yang dapat berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan pembentukan karakter siswa.

Namun demikian, dalam kenyataan di lapangan, implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan di beberapa sekolah masih jauh dari ideal. Masih ditemukan praktik manajerial yang bersifat administratif semata, tanpa memperhatikan aspek pengembangan kualitas. Penempatan guru yang tidak sesuai kompetensi, minimnya evaluasi kinerja yang objektif, serta kurangnya dukungan terhadap peningkatan kapasitas guru menjadi hambatan serius dalam menciptakan kinerja yang unggul. Tidak sedikit guru PAI yang merasa kurang dihargai secara profesional, minim pelatihan, serta tidak memiliki ruang untuk pengembangan diri. Akibatnya, kinerja mereka menjadi stagnan, tidak inovatif, dan kurang maksimal dalam membina peserta didik. Hal ini tentu berdampak pada kualitas pendidikan agama di sekolah,

yang pada akhirnya memengaruhi pembentukan karakter dan nilai moral siswa secara keseluruhan.

Oleh karena itu, diperlukan sebuah penelitian yang mendalam dan sistematis mengenai bagaimana implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kinerja guru PAI (Murtafiah, 2021), khususnya di lingkungan SMK Teknologi Kotawaringin. Penelitian ini menjadi penting sebagai dasar untuk mengevaluasi sejauh mana praktik manajemen yang telah diterapkan selama ini mampu mendorong peningkatan kualitas guru, serta apa saja kendala yang dihadapi dalam implementasinya. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi pihak sekolah, khususnya kepala sekolah dan manajer pendidikan, dalam mengembangkan sistem manajemen yang lebih responsif terhadap kebutuhan guru, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang profesional, adil, dan produktif.

Kinerja guru PAI yang baik sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah dukungan manajerial yang profesional dan berorientasi pada peningkatan mutu (Rani et al., 2024). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, guru harus dipandang sebagai aset utama organisasi pendidikan yang harus dikelola dengan strategi yang tepat. Proses rekrutmen yang selektif, pengembangan karier yang jelas, pemberian penghargaan yang layak, dan evaluasi kinerja yang objektif merupakan bagian integral dari implementasi manajemen tenaga kependidikan yang efektif. Ketika guru merasa dihargai, didukung, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, maka akan muncul rasa memiliki dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap proses pembelajaran, kualitas pengajaran, dan hasil belajar siswa.

Dalam konteks SMK Teknologi Kotawaringin, implementasi manajemen ini menjadi lebih penting lagi karena pendidikan kejuruan memiliki kompleksitas tersendiri. Keterampilan teknis yang menjadi fokus utama SMK harus diimbangi dengan pembinaan moral dan spiritual melalui mata pelajaran PAI. Oleh karena itu, guru PAI dituntut untuk tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga memiliki keterampilan manajerial, komunikasi yang baik, dan kreativitas dalam mengemas materi yang kontekstual dengan dunia industri. Semua tuntutan ini hanya bisa terpenuhi apabila manajemen sekolah mampu menciptakan sistem pembinaan dan pengelolaan guru yang memadai. Dengan demikian, implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan bukan hanya urusan administratif, tetapi menjadi bagian strategis dalam pembangunan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi dan menganalisis secara mendalam implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan di SMK Teknologi Kotawaringin, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru Pendidikan Agama Islam pada tahun ajaran 2024/2025. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana manajemen dilakukan, apa saja strategi

yang diterapkan, serta bagaimana dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam proses implementasi manajemen tersebut, serta merumuskan solusi yang dapat diterapkan guna memperbaiki sistem yang ada.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membuka wawasan baru bagi para pengelola pendidikan, pengambil kebijakan, serta para praktisi pendidikan dalam merancang sistem manajemen tenaga kependidikan yang lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada mutu. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi rujukan bagi lembaga pendidikan lainnya dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang lebih manusiawi, partisipatif, dan berkelanjutan. Pada akhirnya, tujuan utama dari implementasi manajemen ini adalah menciptakan guru-guru yang berkinerja tinggi, profesional, serta mampu menjadi agen perubahan dalam dunia pendidikan, terutama dalam menanamkan nilai-nilai keagamaan yang menjadi fondasi utama pembangunan bangsa.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru Pendidikan Agama Islam di SMK Teknologi Kotawaringin Tahun Ajaran 2024/2025. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, serta guru-guru PAI sebagai informan utama. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati langsung pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah, wawancara dilakukan secara terstruktur dan semi-terstruktur untuk menggali informasi dari para informan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman, yaitu melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber, teknik, dan waktu dalam proses pengumpulan dan verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan gambaran mengenai pelaksanaan implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan di SMK Teknologi Kotawaringin khususnya dalam meningkatkan kualitas kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI). Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi memberikan informasi rinci mengenai aspek-aspek manajerial yang diterapkan serta respon guru terhadap proses tersebut.

Perencanaan dan Pengadaan Tenaga Kependidikan

Pada tahap perencanaan, pihak sekolah telah merumuskan kebutuhan tenaga kependidikan sesuai dengan standar yang berlaku. Kepala sekolah bersama tim manajemen melakukan evaluasi kebutuhan guru PAI berdasarkan jumlah kelas, jam pelajaran, dan kompetensi yang dibutuhkan. Pengadaan guru dilakukan melalui seleksi yang melibatkan penilaian kompetensi dan wawancara, sehingga guru yang diterima memenuhi kualifikasi akademik dan profesional. Namun, terdapat keterbatasan dalam rekrutmen guru PAI yang berkualitas karena wilayah lokasi yang cukup terpencil dan keterbatasan sumber daya manusia di bidang pendidikan agama.

Pengembangan Kompetensi Guru

Sekolah secara rutin mengadakan pelatihan dan workshop bagi guru PAI guna meningkatkan kemampuan pedagogik dan profesionalisme. Pelatihan ini meliputi penggunaan teknologi dalam pembelajaran, metode pengajaran aktif, serta peningkatan pengetahuan agama yang kontekstual dengan kebutuhan siswa SMK. Guru PAI yang mengikuti pelatihan melaporkan adanya peningkatan motivasi dan kualitas pengajaran. Namun, pelatihan tersebut masih dirasakan kurang intensif dan tidak selalu tepat waktu sehingga ada guru yang belum mendapatkan kesempatan yang optimal.

Penempatan dan Pembinaan

Penempatan guru PAI dilakukan dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar. Kepala sekolah melakukan monitoring dan supervisi secara berkala untuk memberikan bimbingan dan arahan. Pembinaan dilakukan melalui rapat rutin, konsultasi, dan pemberian motivasi agar guru tetap produktif dan bersemangat dalam mengajar. Meski demikian, supervisi yang dilakukan cenderung bersifat administratif dan belum maksimal dalam memberikan feedback yang konstruktif.

Evaluasi Kinerja dan Penghargaan

Evaluasi kinerja guru PAI dilakukan setiap semester dengan menggunakan instrumen yang sudah disesuaikan dengan indikator kinerja utama. Hasil evaluasi menjadi dasar dalam pengembangan karier dan pemberian penghargaan. Penghargaan berupa sertifikat, tunjangan tambahan, dan apresiasi verbal cukup memotivasi guru. Namun, beberapa guru mengeluhkan kurang transparannya proses evaluasi dan kriteria yang kurang jelas, sehingga menimbulkan ketidakpuasan.

Tantangan dalam Implementasi Manajemen

Sejumlah kendala muncul selama pelaksanaan manajemen sumber daya tenaga kependidikan, antara lain keterbatasan anggaran untuk pelatihan, kurangnya sumber daya manusia yang kompeten untuk manajemen pendidikan, serta kurang optimalnya dukungan dari beberapa

pihak terkait. Hal ini menyebabkan beberapa program pengembangan guru PAI belum berjalan maksimal dan berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan beberapa hal penting terkait implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam konteks peningkatan kualitas kinerja guru PAI di SMK Teknologi Kotawaringin.

Perencanaan dan Pengadaan Tenaga Kependidikan

Perencanaan kebutuhan guru PAI di sekolah telah dilakukan secara sistematis, dengan mempertimbangkan jumlah peserta didik dan beban mengajar. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen sumber daya manusia yang menekankan perencanaan kebutuhan sebagai langkah awal untuk memenuhi standar mutu pendidikan (Robbins, 2013). Namun, keterbatasan lokasi dan sumber daya menjadi faktor penghambat rekrutmen guru PAI berkualitas. Kondisi ini menunjukkan pentingnya dukungan pemerintah dan lembaga terkait untuk membuka akses pelatihan dan perekrutan guru agama secara lebih luas, terutama di daerah-daerah terpencil.

Pengembangan Kompetensi Guru

Pengembangan kompetensi guru merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja pengajaran (Guskey, 2002). Pelatihan dan workshop yang dilakukan oleh sekolah telah membantu guru PAI dalam memperbarui metode pembelajaran dan penggunaan teknologi. Namun, frekuensi dan konten pelatihan perlu ditingkatkan agar guru benar-benar memperoleh peningkatan kompetensi yang signifikan. Model pelatihan berkelanjutan (continuous professional development) dapat menjadi solusi agar guru tidak hanya mendapatkan pelatihan sekali waktu, tetapi secara konsisten menambah kemampuan mereka sepanjang karier.

Penempatan dan Pembinaan

Penempatan guru berdasarkan latar belakang kompetensi dan pengalaman merupakan praktik terbaik dalam manajemen SDM pendidikan. Supervisi dan pembinaan rutin yang dilakukan oleh kepala sekolah menjadi faktor pendukung kinerja guru. Meski demikian, supervisi yang lebih bersifat membimbing dan evaluatif daripada administratif perlu dikembangkan. Menurut teori manajemen pendidikan, supervisi harus berfokus pada pemberdayaan guru dan peningkatan mutu pembelajaran (Ornstein & Hunkins, 2013). Supervisi yang hanya administratif dapat mengurangi motivasi guru untuk berinovasi dan berkembang.

Evaluasi Kinerja dan Penghargaan

Evaluasi kinerja yang terstruktur dan transparan sangat penting dalam menciptakan sistem kerja yang adil dan memotivasi guru (Armstrong, 2014). Meski sudah diterapkan evaluasi di SMK Teknologi Kotawaringin, kurangnya kejelasan kriteria dan transparansi dapat menimbulkan ketidakpuasan. Hal ini perlu menjadi perhatian agar evaluasi kinerja dapat menjadi alat untuk mengukur pencapaian secara objektif serta sebagai dasar penghargaan yang adil. Sistem penghargaan yang tepat akan meningkatkan motivasi dan loyalitas guru terhadap institusi.

Tantangan dan Hambatan Implementasi

Kendala yang dihadapi, seperti keterbatasan anggaran dan SDM, merupakan masalah umum yang banyak dialami institusi pendidikan, terutama di daerah dengan sumber daya terbatas (Fullan, 2007). Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut memerlukan strategi manajerial yang inovatif, termasuk kerja sama dengan berbagai pihak, pemanfaatan teknologi untuk pelatihan jarak jauh, serta kebijakan pendukung dari pemerintah dan dinas pendidikan. Selain itu, peningkatan kapasitas manajerial kepala sekolah dan staf administrasi juga penting untuk menjalankan manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Secara keseluruhan, implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan di SMK Teknologi Kotawaringin sudah berjalan dengan baik pada aspek perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan evaluasi kinerja. Namun, terdapat ruang perbaikan terutama pada pelatihan berkelanjutan, supervisi yang lebih konstruktif, transparansi evaluasi, serta pengelolaan kendala yang ada. Peningkatan kualitas manajemen tenaga kependidikan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja guru PAI, yang pada akhirnya mendukung mutu pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik.

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik bukan hanya soal prosedur administrasi, melainkan juga bagaimana membangun hubungan kerja yang harmonis, memberikan kesempatan pengembangan, dan menghargai kontribusi guru secara adil. Oleh karena itu, sekolah sebagai institusi pendidikan harus terus berupaya meningkatkan kualitas manajemen agar guru PAI dapat menjalankan peran strategisnya secara optimal dan memberikan dampak positif bagi pendidikan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru Pendidikan Agama Islam di SMK Teknologi Kotawaringin Tahun Ajaran 2024/2025 menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah ini telah berjalan dengan cukup baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru PAI. Perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan yang matang serta proses pengadaan guru yang selektif telah memastikan bahwa guru yang diterima memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Hal

ini merupakan langkah awal yang sangat penting untuk menjamin kualitas pembelajaran agama di sekolah tersebut. Selain itu, pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dan workshop yang rutin juga memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan profesionalisme dan kemampuan pedagogik guru, meskipun frekuensi dan intensitas pelatihan masih perlu ditingkatkan agar lebih efektif dan berkelanjutan. Penempatan guru yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar, serta pembinaan yang dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah, mampu menjaga semangat dan produktivitas guru dalam menjalankan tugasnya. Namun, supervisi yang lebih bersifat membimbing dan evaluatif perlu dikembangkan agar dapat memberikan feedback konstruktif yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran.

Evaluasi kinerja guru yang diterapkan juga menjadi instrumen penting dalam menilai pencapaian guru dan memberikan penghargaan yang memadai, walaupun perlu adanya peningkatan transparansi dan kejelasan kriteria evaluasi agar proses penilaian berjalan lebih adil dan dapat diterima oleh seluruh guru. Kendala yang dihadapi, seperti keterbatasan anggaran, sumber daya manusia, dan dukungan dari pihak terkait, merupakan tantangan yang harus diatasi dengan strategi manajerial yang inovatif dan kolaboratif. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya tenaga kependidikan yang efektif tidak hanya melibatkan aspek administratif, tetapi juga harus membangun hubungan kerja yang harmonis, memberikan kesempatan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, serta menghargai dan memotivasi guru dengan penghargaan yang layak. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas manajemen sekolah, dukungan dari pihak terkait, dan perbaikan sistem pengelolaan SDM sangat diperlukan agar guru Pendidikan Agama Islam di SMK Teknologi Kotawaringin dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal dan berkontribusi positif pada mutu pendidikan secara menyeluruh. Dengan demikian, sekolah dapat menjadi lembaga pendidikan yang unggul dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki karakter dan akhlak yang baik, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dan nilai-nilai keagamaan yang dianut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, R. N., & Alfina, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Tk It Nur Al Izhar Kebonsari (Studi Kasus Pengembangan Guru). *Thufuli : Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 1. <https://doi.org/10.33474/thufuli.v1i2.4876>
- Arif, M. (2013). Manajemen madrasah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan Islam. *Epistemé: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 8(2), 415–438.
- Judrah, M., Arjum, A., Haeruddin, H., & Mustabsyirah, M. (2024). Peran Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Membangun Karakter Peserta Didik Upaya Penguatan Moral. *Journal of Instructional and Development Researches*, 4(1), 25–37.
- Lubis, S. (2017). Peningkatan Profesionalisme Guru PAI Melalui Kelompok Kerja Guru (KKG). *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 2(2), 189–205.

[https://doi.org/10.25299/althariqah.2017.vol2\(2\).1045](https://doi.org/10.25299/althariqah.2017.vol2(2).1045)

- Meilia, M., & Murdiana, M. (2019). Pendidik Harus Melek Kompetensi Dalam Menghadapi Pendidikan Abad Ke-21. *Kordinat: Jurnal Komunikasi Antar Perguruan Tinggi Agama Islam*, 18(2), 491-517.
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Oktavia, A. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan. *Http://Journal.an-Nur.Ac.Id/*, 7, 23.
- Qowaid, Q. (2015). Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan di Madrasah. *Edukasi Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 13.
- Rani, N., Sujarwo, A., & Andari, A. A. (2024). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU. *UNISAN JURNAL*, 3(6), 219-227.
- Rika Widianita, D. (2023). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1-19.
- Sd, D. I., Oku, N., & Ogan, K. (2023). *Layanan Pendidikan Agama Islam Pada Siswa*. 02(01), 968-977.
- Yoseptry, R., Nuryati, E., & Aisyah, W. S. (2023). Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini Di TK Al-Hidayah Pesanggrahan. *Al-Afkar*, 6(2), 542-552. <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v6i2.569>.Teacher