

**PERAN PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMPN
2 PAREPARE**

Rahmatullah, Wahyu Hidayat

Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

email: rahmatullahkakap@gmail.com

ABSTRACT

This activity is based on the ongoing Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) process at SMPN 2 Parepare which requires students to write a scientific article. The purpose of this study is to find out how the process of managing human resources (HR) at SMPN 2 Parepare is always supervising in improving the quality of education and always getting achievements in various competitions participated by students and educators from the city level to the national level. The type of research used is qualitative research using data collection through observation, interviews and documentation.

Keywords: *human resource management, quality of education*

ABSTRAK

Kegiatan ini didasari oleh proses berlangsungnya PPL di SMPN 2 parepare yang mengharuskan mahasiswa menulis sebuah artikel ilmiah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses

pengelolaan SDM SMPN 2 Parepare yang selalu melakukan supervisi dalam meningkatkan mutu pendidikan dan selalu memperoleh prestasi berbagai macam ajang perlombaan yang diikuti oleh peserta didik dan pendidik mulai dari tingkat kota sampai tingkat nasional. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Kata Kunci: manajemen sumber daya manusia, mutu pendidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi paling utama bagi bangsa, apalagi bagi bangsa yang sedang berkembang. Pembangunan hanya dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan untuk itu semua dilakukan melalui pendidikan.¹

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan ialah melalui proses pembelajaran di sekolah, dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan tugasnya secara professional.

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resource*. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, termasuk juga dalam manajemen pendidikan Islam. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

¹ Nasution, "Teknologi Pendidikan" (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), 2.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.²

Sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerja tersebut. Bermutu bukan hanya pandai tetapi memenuhi syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu misalnya kemampuan, kecakapan, ketrampilan, sikap, dan perilaku.³

Di antara sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan tersebut yang paling berhubungan langsung dengan kegiatan pendidikan adalah guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan harus mempertimbangkan berbagai faktor-faktor yang berkaitan dengan mutu guru sehingga program peningkatan mutu guru yang dijalankan tepat sasaran dan efektif. Guru mempunyai dampak yang sangat besar bagi kualitas hasil pembelajaran, yang pada akhirnya akan menentukan pada kualitas lulusannya. Jika mutu guru bagus, maka kualitas pembelajaran pun menjadi meningkat.

Dalam lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya

²Anwar Prabu Mangku Negara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" (Bandung: PT. Rosdakarya, 2004), 2.

³Buchari Zainun, "Manajemen Sumber Daya Manusia," ed. PT. Ikrar Mandiriabadi (Jakarta, 1995), 43.

manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri adalah sumber daya manusia yang bermutu pula.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Kata manajemen dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Sadili Samsudin mendefinisikan, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola.⁴

Sedangkan Mary Parker Follet, mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Di sini seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien.⁵

Sedangkan pengertian sumber daya manusia dalam kamus Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Istilah Sumber Daya Manusia yang seringkali disingkat dengan “SDM” dalam istilah Bahasa Inggris *human resource*. Kata *human* di Indonesiakan, berarti manusia (untuk kata benda) atau manusiawi (untuk kata sifat). Sedangkan kata *resource* (singular) berarti sumber, seperti sumber air. Kata daya merupakan kata tambahan yang mempunyai arti kekuatan atau *power*, dalam *The Contemporary English-Indonesian*

⁴ Sadili Samsudin, “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005), 15.

⁵ Suparno Sudarwan Danim, “Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan (Visi Dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, Dan Internasionalisasi Pendidikan)” (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 2.

Dictionary, Drs. Peter Salim, M. A. mengatakan bahwa *resource* adalah “sumber daya” yang berarti sumber dari daya/kekuatan, jadi sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.⁶ Husain Usman memberi pengertian tentang sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansila, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.⁷

Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.⁸

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan merupakan proses atau upaya dalam pengelolaan meliputi perencanaan, mengorganisasi, pelaksanaan dan mengontrol dalam segala aspek yang ada pada pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan juga dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas individual pelaku pendidikan agar lebih produktif dari sebelumnya.

Manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan dan pelaksanaannya harus sesuai dengan tujuan dari pendidikan yang ditetapkan. Dari tujuan tersebut akan tersusun perencanaan dan strategi dalam peningkatan kualitas pendidikan melalui pengorganisasian sumber daya manusia yang ada pada pendidikan. Perencanaan yang matang akan membuahkan hasil yang maksimal.

⁶Ahmad S. Ruky, “Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional” (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2014), 4.

⁷ Sadili Samsudin, “Manajemen Sumber Daya Manusia.”Sadili Samsudin.Sadili Samsudin.Sadili Samsudin.Sadili Samsudin.Sadili Samsudin, “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005), 15.

⁸ Sadili Samsudin, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, 22.

Dikatakan maksimal apabila menghasilkan mutu atau kualitas yang sesuai dengan standarnya. Dalam pelaksanaannya sumber daya manusia pendidikan yaitu kepala sekolah dan guru dalam institusi sangat ditekankan adanya peningkatan kualitas sebagai jawaban terhadap kebutuhan masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan kualitas dapat diwujudkan melalui pelaksanaan pendidikan.

Kepala sekolah bekerja sama dengan guru harus mempunyai cita-cita yang tinggi dalam mengembangkan institusinya kepada perubahan yang membanggakan. Salah satu cita-cita tersebut ialah memperbaiki dan meningkatkan kualitas. Perubahan manajemen sumber daya manusia merupakan langkah awal dari itu semua. Yang paling utama adalah kepuasan masyarakat terhadap output, perbaikan sistem pembelajaran/model pembelajaran, pengelolaan berdasarkan pasar dan menghargai sumber daya manusia sebagai pemangku keberhasilan.

Mutu Pendidikan

Menurut Syaiful Sagala, mutu pendidikan bersifat dinamis dan dapat ditelaah dari berbagai sudut pandang. Kesepakatan tentang konsep mutu dikembalikan pada rumusan acuan atau rujukan yang ada seperti kebijakan pendidikan, proses belajar mengajar, kurikulum, sarana prasarana, fasilitas pembelajaran dan tenaga kependidikan sesuai dengan kesepakatan pihak-pihak yang berkepentingan.⁹ Sama halnya pendapat Edward Sallis bahwa mutu dianggap sebagai suatu hal yang membingungkan dan sulit untuk diukur. Menurutny mutu merupakan suatu hal membedakan antara yang baik dan yang sebaliknya. Mutu dalam pendidikan merupakan masalah pokok yang menjamin perkembangan sekolah dalam meraih status di tengah-tengah persaingan dunia pendidikan yang kian keras.¹⁰

⁹ Syaiful Sagala, "Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan" (Bandung: Alfabeta, 2010), 169.

¹⁰ Edward Sallis, "Total Quality Management In Education," ed. Yusuf Anas (Yogyakarta: IRCiSoD, 2006), 30.

Hal ini sama apa yang disampaikan oleh Mulyasa, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.

Mutu pendidikan merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan, karena mutu pendidikan merupakan suatu tolok ukur sebuah sekolah berkualitas atau tidak. Sekolah dikatakan bermutu, jika mampu bersaing dengan sekolah yang lain. Bahkan suatu negara dapat dikatakan maju, jika mutu pendidikannya pun maju. Ketika rakyat di suatu negara, sadar akan pentingnya pendidikan, maka mereka akan berlomba-lomba untuk mencari ilmu pengetahuan yang lebih banyak, sehingga dapat menciptakan suatu karya-karya baru yang berkualitas. Sebaliknya jika mutu pendidikan suatu bangsa rendah, maka dapat dikatakan bahwa negara tersebut merupakan negara yang kurang maju. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan, yaitu dengan meningkatkan mutu pembelajaran. Peningkatan mutu pembelajaran atau proses belajar mengajar, dapat dicapai melalui pengembangan/pembinaan tenaga kependidikan.

Tenaga kependidikan merupakan hal terpenting dalam suatu lembaga pendidikan. Tanpa adanya tenaga pendidik, mustahil sekolah akan berjalan dengan baik.¹¹ Untuk mutu tinggi *output* sekolah bisa dilihat dari prestasi sekolah, khususnya prestasi siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam:

¹¹ C Chotimah and K Nisa, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet," *Prosiding Seminar Nasional ...*, 2019, 125–28, <http://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/679>.

1. Prestasi akademik, berupa nilai ulangan umum, nilai ujian akhir, karya ilmiah, lomba-lomba akademik.
2. Prestasi non-akademik, seperti IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan kejuruan, dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya. Mutu sekolah dipengaruhi oleh banyak tahapan kegiatan yang saling berhubungan (proses) seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.

SMP Negeri 2 Parepare merupakan sebagai Sekolah Rujukan satu-satunya di Kota Parepare. Kondisi sekolah baik dari segi infrastruktur maupun dari media pembelajarannya juga sudah sangat mencukupi. SMPN 2 Parepare juga memiliki peserta didik yang banyak yakni sejumlah 1017 siswa. Ditambah dengan sarana prasarana seperti ruang belajar yang lengkap, ruang guru, ruang kepala sekolah, perpustakaan, mushallah, dan lain-lain. Selain itu, output lulusan SMPN 2 Parepare sesuai dengan yang diharapkan oleh semua pihak yaitu sekolah dan orang tua.

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumentasi yang peneliti ketika melakukan studi pendahuluan bahwa SMPN 2 Parepare selalu melakukan supervisi dalam meningkatkan mutu pendidikan dan memperoleh prestasi berbagai macam ajang perlombaan yang diikuti oleh peserta didik dan pendidik mulai dari tingkat kota sampai tingkat nasional. Maka dari permasalahan-permasalahan itu penulis merasa menarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian tentang peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 2 Parepare.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah termasuk penelitian lapangan (*field research*) yaitu memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi, maka jenis penelitian gunakan adalah jenis penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, penelitian menekankan sifat realitas yang terbangung secara sosial, hubungan erat antara peneliti dan subjek yang diteliti.¹²

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk observasi peneliti melakukan dengan cara mengajukan pertanyaan terkait manajemen dan sumber daya manusia di SMPN 2 Parepare.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam ilmu manajemen, pelaksanaan atau disebut dengan istilah implementasi adalah sebuah tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha mencapai sasaran dan tujuan yang sesuai dengan perencanaan manejerila, dan usaha-usaha yang dilakukan.

Actuating adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manejerial dan usaha-usaha organisasi. Jadi *actuating* artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif. Dalam hal ini yang dibutuhkan adalah kepemimpinan. *Actuating* disebut juga “gerakan aksi” yang mencakup kegiatan yang dilakukan oleh seorang manager untuk mengawali dan melanjutkan

¹² Juliansyah Noor, “Metodologi Penelitian” (Jakarta: Kencana, 2011), 34.

kegiatan yang ditetapkan oleh perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai.

Dari seluruh rangkaian proses manajemen implementasi atau pelaksanaan merupakan fungsi yang paling penting. Pengertian implementasi atau pelaksanaan merupakan aktivitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan atau suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijakan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijakan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang telah ditetapkan.¹³

Dari penjelasan yang dikemukakan di atas dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya pelaksanaan suatu program yang telah ditetapkan oleh pemerintah harus sejalan dengan kondisi yang ada, baik itu di lapangan maupun di luar lapangan. Yang mana dalam kegiatannya melibatkan beberapa unsur disertai dengan usaha-usaha dan didukung oleh alat-alat penunjang.

Temuan penelitian di atas bahwa pelaksanaan kepemimpinan telah dilakukan secara maksimal, kepala sekolah telah melakukan tugas sebagai seorang pemimpin. Kepala merupakan komponen utama dalam pendidikan, karena kepala sekolah memiliki peran dalam membangun lembaga yang dipimpinnya. Oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah adalah mengelola, mengatur, dan mengarahkan sumber daya yang ada secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah dituntut memiliki persyaratan kualitas manajerial dan kepemimpinan yang kuat.

¹³ I Bafadal, "Peningkatan Mutu Sekolah Dasar," 2009, 43–68.

Keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui fungsi-fungsi manajerial dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas. Kepala sekolah yang berkualitas yaitu kepala sekolah yang memiliki kemampuan dasar kepemimpinan, manajerial, kualifikasi pribadi yang sangat baik, serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang professional.

Berdasarkan uraian di atas maka pendapat penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah di SMPN 2 parepare telah memiliki:

1. Pengetahuan terhadap tugas-tugas, mampu secara menyeluruh mengetahui banyak tentang lingkungan dimana sekolah tersebut berada.
2. Kemampuan memahami hubungan kerja antar berbagai unit, pendelegasian wewenang, sikap bawahan, serta bakat dan kekurangan dari bawahan.
3. Wawasan organisasi dan kebijaksanaan khusus, perundang-undangan dan prosedur.
4. Kepekaan untuk membangun semangat staff yang dihadapi.
5. Seorang pemimpin harus mengetahui lay out secara fisik bangunan dan kondisi operasional.

Selain itu, dalam pelaksanaan pelatihan-pelatihan yang pernah dilaksanakan di SMPN 2 Parepare, yaitu:

1. Pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja
2. Pelatihan yang dilaksanakan di luar tempat kerja

Pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja merupakan kegiatan yang dilaksanakan di lingkungan kerja atau lingkungan organisasi. Pelatihan semacam itu bisa dilakukan dalam bentuk pemagangan ataupun rotasi kepanitiaan. Pelatihan diluar kerja merupakan pelatihan yang dilakukan diluar pekerjaan. Pelatihan ini biasa

dilakukan di dalam institusi seperti pelatihan sama dinas terkait maupun pelatihan yang dilaksanakan diluar instansi dengan disertakan undangan.

Adapun temuan mengenai keadaan guru di SMPN 2 Parepare bahwa Guru berjumlah 71 orang dan pegawai berjumlah 12 orang. Guru terdiri dari 57 orang PNS, 5 orang CPNS dan 9 orang non PNS/honor. Adapun pegawainya terdiri dari 6 orang PNS dan 6 orang non PNS/honor.

Dalam menghadapi tantangan globalisasi yang terjadi saat ini harus disikapi dengan bijak. Sistem pendidikan memerlukan suatu pengelolaan yang harus serius. Manajemen pendidikan nasional menjadi salah satu alternatif dalam mengatasi persoalan pendidikan yang terjadi.¹⁴ Dengan menerapkan sistem manajemen mutu dapat memudahkan sekolah dalam menghadapi persoalan-persoalan yang terjadi untuk itu diperlukannya implementasi mutu pendidikan di sekolah tersebut. Kepala sekolah mempunyai kekuasaan penuh dalam menjadikan sekolah tersebut menjadi sekolah yang bermutu.

PENUTUP

Dari uraian-uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwasanya untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, kepala sekolah menjadi peran terpenting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerja tersebut. Bermutu bukan hanya pandai tetapi memenuhi syarat

¹⁴ ratih elvikha yulasri and Hade Afriansyah, "Mengimplementasikan Manajemen Mutu Di Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan," 2019, <https://doi.org/10.31227/osf.io/jnc6d>.

kualitatif yang dituntut pekerjaan itu misalnya kemampuan, kecakapan, ketrampilan, sikap, dan perilaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S. Ruky. "Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional," 4. Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2014.
- Anwar Prabu Mangku Negara. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan," 2. Bandung: PT. Rosdakarya, 2004.
- Bafadal, I. "Peningkatan Mutu Sekolah Dasar," 2009, 43–68.
- Buchari Zainun. "Manajemen Sumber Daya Manusia." edited by PT. Ikrar Mandiriabadi, 43. Jakarta, 1995.
- Chotimah, C, and K Nisa. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet." *Prosiding Seminar Nasional ...*, 2019, 125–28.
<http://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/679>.
- Edward Sallis. "Total Quality Management In Education." edited by Yusuf Anas, 30. Yogyakarta: IRCiSoD, 2006.
- Juliansyah Noor. "Metodologi Penelitian," 34. Jakarta: Kencana, 2011.
- Nasution. "Teknologi Pendidikan," 2. Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Sadili Samsudin. "Manajemen Sumber Daya Manusia," 15. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005.
- Sagala, Syaiful. "Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan," 169. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sudarwan Danim, Suparno. "Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Visi Dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, Dan Internasionalisasi Pendidikan)," 2. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

yulasri, ratih elvikha, and Hade Afriansyah. "Mengimplementasikan Manajemen Mutu Di Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan," 2019. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jnc6d>.