



## STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU DI SMPN 1 KALIANDA

**Woro Sulistyaningrum**

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: worosulistiya@gmail.com

### *Abstract*

*Even though many schools have been established, the effectiveness, efficiency and quality of national education have not yet reached the desired level. Changes in human resource management in schools need to be made through school regrouping in order to improve the quality of education. This research approach is qualitative with a case study design. The research results show that: (1) HR planning is prepared systematically based on school independence, (2) Organization is carried out by dividing work systems, work programs and HR development, (3) Training and career development has a positive impact on both the school and its personnel, (4) Compensation is given by taking into account direct and indirect compensation patterns, (5) Performance assessment is carried out using two aspects, namely teacher performance assessment and school performance assessment. In conclusion, human resource management can improve school quality at SMP N 1 Kalianda as well as internal and external customer satisfaction, and can be categorized as good. The suggestion from this research is that school principals use academic supervision to supervise the regrouping policy in the aspect of teacher performance assessment.*

**Keywords:** management, human resources, quality of education.

### **Abstrak**

Meskipun banyak sekolah yang didirikan, efektivitas, efisiensi, dan mutu pendidikan nasional masih belum mencapai tingkat yang diinginkan. Perubahan dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah perlu dilakukan melalui regrouping sekolah guna meningkatkan mutu pendidikan. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif dengan rancangan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Perencanaan SDM disusun secara sistematis berdasarkan kemandirian sekolah, (2) Pengorganisasian dilakukan dengan pembagian sistem kerja, program kerja, dan pengembangan SDM, (3) Pelatihan dan pengembangan karier memberikan dampak positif baik untuk sekolah maupun personelnya, (4) Kompensasi diberikan dengan memperhatikan pola kompensasi langsung dan tidak langsung, (5) Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, yaitu penilaian kinerja guru dan penilaian kinerja sekolah. Simpulannya, manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu sekolah di SMP N 1 Kalianda serta kepuasan pelanggan internal dan eksternal, dan dapat dikategorikan sebagai baik. Saran dari penelitian ini adalah agar kepala sekolah menggunakan supervisi akademik untuk melakukan pengawasan kebijakan regrouping dalam aspek penilaian kinerja guru.

**Kata Kunci:** manajemen, sumberdaya manusia, mutu pendidikan.

## PENDAHULUAN

Sekolah merupakan suatu entitas yang memiliki peran penting dalam kemajuan dan pengembangan pendidikan. Sebagai lembaga pendidikan, sekolah bertanggung jawab atas pelaksanaan semua program pendidikan yang direncanakan, mulai dari tingkat pusat hingga tingkat operasional di sekolah itu sendiri. Keberhasilan atau kegagalan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pelaksanaan di sekolah, yang dipegang oleh para pendidik (Kurnia & Qomaruzzaman, 2012).

Pentingnya peran sekolah dalam mewujudkan kemajuan pendidikan menjadi sebuah keharusan, dimana para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah harus dikelola dan dikembangkan secara optimal. Hal ini sejalan dengan berbagai upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan, yang salah satunya adalah melalui kebijakan terkait ketenagaan di sekolah, termasuk pengelolaan sumber daya manusianya. (Anshar, 2022)

Pengelolaan dan pengembangan tenaga pendidik di sekolah bukan hanya sekedar menyangkut aspek administratif, tetapi juga mencakup peningkatan kompetensi, pemenuhan kebutuhan profesional, dan peningkatan kualitas pelayanan pendidikan. Dengan demikian, para pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan, yakni menciptakan generasi yang unggul dalam berbagai aspek kehidupan (Dudung, 2018).

Sumber Daya Manusia (SDM) memang menjadi elemen utama dalam sebuah organisasi, dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa manusia yang mengendalikan elemen-elemen lainnya. Manusia yang memilih teknologi, mencari modal, menggunakan, dan memeliharanya. Selain itu, manusia juga dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing yang langgeng bagi suatu organisasi (ni'am et al., 2022).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting karena manusia adalah penggerak utama dalam proses organisasi. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, pencapaian peningkatan mutu dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan, akan sulit tercapai. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan sangatlah penting.

Manajemen dalam konteks Sekolah adalah tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang beserta keterampilannya secara optimal dalam

rangka mencapai tujuan pendidikan Sekolah secara maksimal sesuai peran masing-masing. Dengan demikian, tujuan dari manajemen Sekolah adalah untuk menciptakan Sekolah yang efektif, efisien, dan produktif (Sundari & Harris, 2019).

Fungsi-fungsi manajemen menurut Sondang P. Siagian meliputi (Hasan & Anita, 2022a):

1. Perencanaan (Planning): Merupakan proses menetapkan tujuan, mengevaluasi kondisi saat ini, dan merumuskan strategi untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Pengorganisasian (Organizing): Melibatkan alokasi sumber daya dan pembagian tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Pemotivasi (Motivating): Melibatkan upaya untuk mendorong dan menginspirasi para anggota organisasi agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Pengendalian (Controlling): Merupakan proses memonitor dan mengevaluasi kinerja organisasi serta mengambil tindakan korektif jika diperlukan.
5. Evaluasi (Evaluating): Melibatkan penilaian terhadap efektivitas dan efisiensi proses manajemen untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Dengan adanya implementasi fungsi-fungsi manajemen tersebut, diharapkan Sekolah dapat mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia dan mencapai tujuan pendidikan dengan lebih efektif.

Sekolah, sebagai hasil pembaruan dari lembaga tradisional, telah menunjukkan peningkatan dalam manajemennya. Namun, Sekolah masih menghadapi berbagai rintangan dalam perjalannya. Meskipun telah banyak kemajuan, Sekolah masih seringkali dipandang sebelah mata oleh masyarakat. Persepsi yang beredar adalah bahwa Sekolah memiliki mutu pendidikan Islam yang lebih rendah dibandingkan dengan lembaga pendidikan lainnya, terutama sekolah umum (Hasan et al., 2022).

Namun, perlu dicatat bahwa ada beberapa Sekolah yang berhasil menerapkan manajemen pendidikan dengan baik, contohnya adalah Sekolah Nasional . SMP N 1 Kalianda yang telah berhasil meraih akreditasi "A". Sekolah ini memiliki catatan lulus 100% dan hampir seluruh siswanya (98%) melanjutkan ke sekolah favorit, bahkan banyak yang mendapatkan beasiswa baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Keberhasilan SMP N 1 Kalianda ini menunjukkan bahwa dengan implementasi manajemen pendidikan yang baik, Sekolah juga dapat mencapai standar kualitas pendidikan yang tinggi. Dengan demikian, Sekolah dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembangunan pendidikan nasional serta menciptakan generasi yang kompeten dan berdaya saing tinggi, baik di tingkat lokal maupun global.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan deskripsi, telaah, dan analisis terhadap penyusunan program pendidikan dengan tujuan memberikan kualitas pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan program pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah dirancang, serta memampukan peserta didik untuk mengevaluasi hasil belajar mereka sejalan dengan program pembelajaran yang telah disusun oleh guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi kurikulum yang digunakan di SMP N 1 Kalianda, yang memiliki keunikan dalam mencapai prestasi luar biasa dan memudahkan peserta didik untuk melanjutkan ke perguruan tinggi baik di dalam maupun di luar negeri dengan dukungan Guru. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan penggabungan atau paduan kurikulum.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan desain studi kasus, yang akan fokus pada kegiatan manajemen di SMP N 1 Kalianda. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami konteks, proses, dan pengalaman yang terlibat dalam penggabungan kurikulum tersebut secara mendalam.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk menjelajahi penggabungan kurikulum di SMP N 1 Kalianda, yang telah mencapai prestasi luar biasa dalam memfasilitasi peserta didiknya untuk melanjutkan ke perguruan tinggi baik di dalam maupun di luar negeri dengan dukungan Guru (Suryabrata, 1998). Metode pengumpulan data akan melibatkan observasi langsung terhadap kegiatan manajemen di sekolah, wawancara mendalam dengan stakeholder seperti guru, kepala sekolah, dan Guru, serta analisis dokumen terkait kurikulum yang digunakan (Sugiyono, 2019). Data yang terkumpul akan dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul, dan interpretasi hasil akan dilakukan dengan mempertimbangkan pandangan berbagai pihak terkait. Melalui penelitian ini,

diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang mendalam tentang efektivitas penggabungan kurikulum di SMP N 1 Kalianda dan kontribusinya terhadap prestasi akademik serta kesempatan melanjutkan pendidikan tinggi bagi peserta didik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMP N 1 Kalianda**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam setiap organisasi. Sebagai inti dari struktur organisasi, manusia memainkan peran utama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Segala bentuk organisasi, serta tujuannya, dibangun dengan fokus pada kesejahteraan dan keberhasilan manusia, dan dalam praktiknya, semua misi ini dijalankan oleh manusia. Dengan demikian, manusia menjadi faktor strategis yang vital dalam semua aspek kegiatan organisasi (Warisno, 2019).

Peran manajemen sumber daya manusia semakin penting seiring dengan keyakinan organisasi akan peran strategisnya dalam mencapai kesuksesan kompetitif. Kunci dari keunggulan kompetitif organisasi terletak pada inovasi, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh motivasi dan moral kerja karyawan. Sikap karyawan merupakan hasil dari kebijakan dan praktik manajemen yang terimplementasikan di lingkungan kerja, yang mencakup cara organisasi memotivasi, memelihara, dan mengelola SDM-nya (Murtafiah, 2021).

Dalam konteks ini, peran utama spesialis sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam membangun dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif, memastikan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, serta mengarahkan upaya menuju pencapaian visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi. Melalui pendekatan ini, manajemen sumber daya manusia tidak hanya menjadi bagian dari strategi organisasi, tetapi juga menjadi katalisator utama dalam mewujudkan potensi penuh manusia untuk mencapai kesuksesan bersama. Dengan demikian, upaya manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini menjadi pusat perhatian dari berbagai pihak, dan hal ini tidaklah mengherankan mengingat dampaknya yang sangat besar terhadap efektivitas suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dalam menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Sejauh mana SDM dikelola dengan baik akan menjadi penentu

utama dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi salah satu tugas terpenting bagi manajemen organisasi (Prabu Mangku Negera, 2005).

Sebaliknya, jika pengelolaan SDM tidak dilakukan dengan baik, maka kemungkinan besar efektivitas organisasi akan terganggu atau bahkan tidak tercapai. Kompleksitas dalam mengelola SDM dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk perubahan lingkungan eksternal dan internal, kebutuhan serta harapan karyawan, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, serta dinamika sosial budaya di dalam organisasi itu sendiri.

Dalam menghadapi kompleksitas tersebut, manajemen SDM perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek yang terlibat, serta kemampuan untuk merencanakan, mengelola, dan mengadaptasi kebijakan serta strategi yang sesuai. Dengan pendekatan yang tepat, pengelolaan SDM dapat menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap pengelolaan SDM guna memastikan efektivitas dan keberlanjutan organisasi di masa depan. (Prabu Mangku Negera, 2005)

Perkembangan dan kemajuan saat ini menegaskan pentingnya sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas dalam mendukung aktivitas di berbagai bidang, termasuk pendidikan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam sebuah lembaga pendidikan dapat menjadi kunci bagi kemajuan institusi tersebut. Fungsi manajemen sumber daya manusia, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemeliharaan, dan pengawasan, menjadi landasan dalam pencapaian tujuan organisasi.(Hasan & Anita, 2022b)

Manajemen sumber daya manusia yang baik memastikan bahwa tujuan pendidikan yang diinginkan dapat tercapai. Keberhasilan pendidikan dapat diukur melalui kinerja sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Misalnya, kepala sekolah yang efektif dalam manajemen sekolah, guru yang mampu mendidik dan mengajar dengan baik, karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan kompeten, penjaga sekolah yang menjaga keamanan institusi, dan siswa yang menunaikan kewajibannya dengan baik. Dengan demikian, kualitas kinerja sumber daya manusia menjadi tolok ukur keberhasilan pendidikan sebuah lembaga.

## **Mutu SMP N 1 kalianda**

Mutu sebuah sekolah menjadi tolok ukur apakah sekolah tersebut berkualitas atau tidak. Sebuah sekolah dianggap bermutu jika mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya dalam hal prestasi akademik, kualitas pengajaran, fasilitas, serta pelayanan kepada siswa dan orang tua. Kualitas pendidikan di suatu negara juga merupakan cermin dari kemajuan dan keberhasilan negara tersebut secara keseluruhan. Negara yang maju secara pendidikan cenderung memiliki populasi yang lebih terdidik, masyarakat yang lebih sadar akan pentingnya pendidikan, serta lebih banyak menciptakan karya-karya baru yang berkualitas (Fathurrohman et al., 2016).

Ketika pendidikan dianggap sebagai prioritas utama oleh masyarakat suatu negara, mereka akan lebih bersemangat untuk mengejar ilmu pengetahuan yang lebih luas. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan, tetapi juga pada kemampuan individu untuk menciptakan karya-karya baru yang inovatif dan berkualitas. Dengan demikian, kesadaran akan pentingnya pendidikan menjadi pendorong utama bagi kemajuan suatu bangsa, baik dalam hal ekonomi, sosial, maupun budaya (Hartati et al., 2022).

Mutu pendidikan suatu negara sangat mempengaruhi tingkat kemajuannya secara keseluruhan. Negara yang memiliki mutu pendidikan rendah cenderung mengalami keterbelakangan dalam berbagai aspek kehidupan, seperti ekonomi, sosial, dan budaya. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan mutu pembelajaran atau proses belajar mengajar di dalam kelas (Sriwidadi, 2001).

Peningkatan mutu pembelajaran dapat dicapai melalui pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan, terutama pendidik, memegang peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan. Tanpa adanya pendidik yang berkualitas dan terlatih, sulit bagi sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Oleh karena itu, investasi dalam pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan menjadi sangat krusial bagi peningkatan mutu pendidikan (Penelitian et al., 2022).

Dengan meningkatkan kualitas tenaga kependidikan, diharapkan proses pembelajaran di sekolah dapat menjadi lebih efektif dan efisien, siswa dapat mengembangkan potensi mereka secara optimal, dan kualitas lulusan sekolah dapat meningkat. Hal ini akan berdampak positif pada kemajuan pendidikan serta pada kemajuan negara secara keseluruhan.

Selain pembinaan tenaga kependidikan, peningkatan sarana fisik dan waktu belajar bagi para siswa juga merupakan faktor penting dalam

meningkatkan mutu pendidikan. Namun, tidak dapat disangkal bahwa tenaga pendidik memiliki peran utama yang harus dikembangkan agar mutu pendidikan di suatu sekolah dapat meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, perlu fokus pada peningkatan kualitas tenaga pendidik atau guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar (Anshar, 2022).

Salah satu aspek yang penting dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik adalah kemampuan mereka dalam mengelola kelas. Seorang guru yang efektif harus memiliki keterampilan dalam mengelola kelas, termasuk mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mengelola perilaku siswa, dan menggunakan berbagai teknik pengelolaan kelas yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa.

Selain itu, pengembangan teknik pengelolaan kelas yang inovatif dan efektif juga menjadi hal yang penting. Guru perlu terus meningkatkan kemampuan mereka dalam menggunakan teknik-teknik pembelajaran yang menarik dan interaktif, sehingga dapat memotivasi siswa untuk belajar dengan lebih baik. Dengan demikian, peningkatan kualitas tenaga pendidik merupakan langkah krusial dalam memastikan tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan di suatu sekolah.

Seorang guru juga harus memiliki kemampuan untuk menggunakan metode pembelajaran yang efektif dalam proses belajar mengajar. Metode pembelajaran yang efektif dapat membantu memfasilitasi pemahaman siswa dan memaksimalkan potensi belajar mereka. Untuk meningkatkan profesionalitas dalam mengajar, seorang pendidik dapat melakukan beberapa cara, di antaranya adalah mengikuti pelatihan-pelatihan yang relevan dengan bidangnya.

Pelatihan-pelatihan tersebut dapat mencakup berbagai topik, mulai dari penggunaan teknologi dalam pembelajaran, pengelolaan kelas yang efektif, hingga strategi pengajaran untuk siswa dengan kebutuhan khusus. Selain itu, pendidik juga dapat memanfaatkan wadah yang disediakan oleh gugus sekolah atau institusi pendidikan lainnya sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas profesionalitas mereka (Rohmah, 2016).

Melalui pelatihan dan wadah yang disediakan, guru dapat memperoleh pengetahuan baru, memperbarui keterampilan mereka, serta berbagi pengalaman dan praktik terbaik dengan rekan-rekan sesama pendidik. Hal ini akan membantu meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas dan memperkuat profesionalitas guru dalam menghadapi berbagai tantangan dalam dunia pendidikan yang terus berkembang. Dengan demikian, pendidik dapat menjadi

lebih siap dan efektif dalam memenuhi tuntutan profesi mereka dan memberikan dampak yang positif pada proses pembelajaran siswa.

Ada banyak wadah yang dapat digunakan sebagai tempat bagi seorang pendidik untuk bertukar wawasan dan pengalaman dalam mengembangkan metode pembelajaran yang tepat. Perbedaan metode pembelajaran yang digunakan antara satu guru dengan yang lainnya tidak hanya memperkaya pengalaman masing-masing guru, tetapi juga memberikan peluang untuk mendapatkan ilmu baru dan membuka wawasan baru, terutama bagi guru pemula.

Wadah-wadah tersebut dapat berupa forum diskusi antar guru di sekolah, kelompok studi di tingkat gugus sekolah atau kabupaten, seminar dan workshop pendidikan, serta komunitas pendidik di media sosial atau daring. Melalui partisipasi aktif dalam wadah-wadah tersebut, pendidik dapat saling bertukar informasi, berbagi pengalaman, serta mendiskusikan tantangan dan solusi dalam proses pembelajaran (Dudung, 2018).

Dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman, guru dapat saling memberikan dukungan dan inspirasi satu sama lain dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini dapat membantu memperkaya praktik pembelajaran di kelas, menghadapi perubahan dan tantangan dalam dunia pendidikan, serta mengembangkan mutu pendidikan secara optimal oleh masing-masing pendidik.

Dengan demikian, kolaborasi antar pendidik melalui berbagai wadah tersebut menjadi kunci dalam mengembangkan praktik pembelajaran yang efektif dan relevan dengan kebutuhan siswa, sehingga dapat memberikan dampak positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dan terprogram, pencapaian mutu pendidikan yang diinginkan akan sulit terwujud. Melalui pengelolaan yang terarah dan terprogram, manajemen sumber daya manusia dapat membantu mengoptimalkan potensi para tenaga pendidik dan karyawan di dalam lembaga pendidikan, sehingga mampu mencapai tujuan pendidikan dengan lebih efektif.

Peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada. Salah satu caranya adalah dengan

mengembangkan tenaga kependidikan yang telah ada di lembaga pendidikan. Dengan mengoptimalkan potensi dan keterampilan para pendidik serta staf pendukung lainnya, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan pelayanan pendidikan kepada siswa

Tenaga kependidikan dapat dikembangkan melalui berbagai cara, salah satunya adalah melalui pembinaan profesional guru yang dilakukan melalui gugus sekolah. Di setiap gugus sekolah, terdapat berbagai wadah sebagai pusat kegiatan guru, seperti forum Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS). Melalui kegiatan di dalam wadah-wadah tersebut, para pendidik dapat berkolaborasi, bertukar pengalaman, dan memperbarui pengetahuan mereka dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran dan kepemimpinan di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

Anshar, M. (2022). Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Talaga Jaya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 2095–2103.  
<https://doi.org/10.31004/JPDK.V4I6.8507>

Dudung, A. (2018). KOMPETENSI PROFESIONAL GURU. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9–19.  
<https://doi.org/10.21009/JKKP.051.02>

Fathurrohman, M., Budaya, P., Fathurrohman, M., Jl, P., & Kradinan, R. (2016). Pengembangan Budaya Religius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 19–42.  
<https://doi.org/10.21274/TAALUM.2016.4.1.19-42>

Hartati, S., Syahril, S., & Setyaningsih, R. (2022). IMPLEMENTASI PERENCANAAN STRATEGIS DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI SMKN 1 NEGERIKATON KABUPATEN PESAWARAN. *UNISAN JURNAL*, 1(1), 382–388. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/248>

Hasan, M., & Anita, A. (2022a). IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85.  
<https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>

Hasan, M., & Anita, A. (2022b). IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85–97.

<https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>

Hasan, M., Warisno, A., Harahap, N., Hidayati Murtafiah, N., & Agama Islam An Nur Lampung, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro. *An Naba*, 5(2), 34–54. <https://doi.org/10.51614/ANNABA.V5I2.156>

Kurnia, A., & Qomaruzzaman, B. (2012). Membangun Budaya Sekolah. *Pendidikan Karakter Dan Budaya Sekolah*, 72.

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), 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>

ni'am, mudrikun, LINDA, R., & TAMYIZ. (2022). UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA NEGERI 01 PENDOPO BARAT KABUPATEN EMPAT LAWANG PROVINSI SUMATERA SELATAN. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 191–199. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/614>

Penelitian, J., Pendidikan, P., Tohar, M., Sma, P., Tengah, K. L., & Ntb, P. (2022). Analisis Peta Mutu Pendidikan SMA Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2020. *Jurnal Paedagogy*, 9(2), 228–240. <https://doi.org/10.33394/JP.V9I2.4971>

Prabu Mangku Negera, A. (2005). *Evaluasi kinerja SDM* . Rafika Aditama.

Rohmah, W. (2016). *Upaya Meningkatkan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. <http://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/7267>

Sriwidadi, T. (2001). Manajemen Mutu Terpadu. *The Winners*, 2(2), 107–115. <https://doi.org/10.21512/TW.V2I2.3817>

Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung:Alfabeta*.

Sundari, S., & Harris, T. (2019). PROSES MANAJEMEN SEKOLAH (Studi Perencanaan di SMP YIMI Full Day School Gresik). *Jurnal Ilmiah Jendela Pendidikan*, 9(1). <https://doi.org/10.55129/jp.v9i1.972>

Suryabrata, S. (1998). *METODOLOGI PENELITIAN*. 116. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/metodologi-penelitian/>

Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>