

## MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS MUTU PENDIDIKAN

Carla Chairunnisya<sup>1</sup>, Nabila Putri Natasya<sup>2</sup>, Chairun Nisa<sup>3</sup>, Aulia Mei Sandrina<sup>4</sup>

[carlachairunnisya@gmail.com](mailto:carlachairunnisya@gmail.com)<sup>1</sup>, [nabilaputrinatasya61@gmail.com](mailto:nabilaputrinatasya61@gmail.com)<sup>2</sup>,

[chrnsa20@gmail.com](mailto:chrnsa20@gmail.com)<sup>3</sup>, [aulia20201999@gmail.com](mailto:aulia20201999@gmail.com)<sup>4</sup>

UIN Sumatera Utara

### ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan organisasi pendidikan. Penelitian ini membahas konsep MSDM, tujuan, perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MSDM yang efektif dapat meningkatkan kualitas proses dan hasil pendidikan. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, guru, siswa, kurikulum dan jaringan kerjasama juga berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk pengembangan MSDM yang strategis dan terintegrasi dalam lembaga pendidikan.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan, Mutu, Kepemimpinan, Pengembangan.

### ABSTRACT

*Human Resources Management (HR) is the key to the success of educational organizations. This research discusses the concept of HRM, objectives, planning, recruitment, training, development and improving the quality of education. The research results show that effective HRM can improve the quality of educational processes and outcomes. Factors such as leadership, teachers, students, curriculum and collaborative networks also play an important role in improving the quality of education. This research provides recommendations for strategic and integrated HRM development in educational institutions.*

**Keywords:** Human Resource Management, Education, Quality, Leadership, Development.

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dalam dunia pendidikan, manajemen SDM memiliki peran strategis dalam mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik secara optimal. Proses ini tidak hanya melibatkan aspek administratif, tetapi juga berkaitan erat dengan upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui pendekatan yang sistematis dan terintegrasi. Pendidikan berkualitas menjadi kebutuhan mendesak di era globalisasi saat ini, di mana daya saing suatu bangsa sangat ditentukan oleh kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dihasilkan oleh sistem pendidikannya.

Peningkatan mutu pendidikan telah menjadi isu sentral dalam berbagai kebijakan pendidikan di Indonesia. Hal ini terlihat dari berbagai upaya pemerintah, seperti program sertifikasi guru, peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik, dan reformasi kurikulum. Namun, tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak dapat diselesaikan hanya melalui pendekatan struktural semata. Diperlukan pengelolaan SDM yang komprehensif, meliputi rekrutmen tenaga pendidik yang kompeten, pelatihan dan pengembangan kapasitas, pengelolaan kinerja, serta penghargaan terhadap prestasi. Dengan manajemen SDM yang baik, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong inovasi, kreativitas, serta komitmen dari seluruh aktor pendidikan.

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM di dunia pendidikan adalah kesenjangan kualitas tenaga pendidik, terutama di daerah-daerah terpencil. Kurangnya akses terhadap pelatihan dan pembinaan berkala sering menjadi kendala dalam peningkatan profesionalisme guru. Selain itu, sistem evaluasi yang belum maksimal juga menghambat upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Manajemen SDM yang efektif dapat menjadi solusi atas permasalahan ini dengan menerapkan strategi yang terencana, seperti pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan, pemberian motivasi, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan SDM.

Lebih jauh, manajemen SDM juga harus berfokus pada pencapaian tujuan jangka panjang lembaga pendidikan, yakni menghasilkan peserta didik yang unggul secara intelektual, emosional, dan spiritual. Hal ini membutuhkan tenaga pendidik yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga mampu menjadi teladan dalam nilai-nilai moral dan sosial. Dalam hal ini, manajemen SDM dapat berkontribusi melalui penyediaan program pelatihan yang berorientasi pada pengembangan karakter dan penguasaan teknologi.

Melalui penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan, diharapkan dapat ditemukan strategi yang inovatif dan aplikatif untuk mengatasi berbagai kendala dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi kebijakan bagi para pengambil keputusan di sektor pendidikan, sehingga sistem pendidikan nasional dapat terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Dengan pendekatan manajemen SDM yang terintegrasi, lembaga pendidikan tidak hanya dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran, tetapi juga membentuk generasi yang mampu menghadapi tantangan global dengan percaya diri dan kompetensi yang mumpuni.

## **METODE PENELITIAN**

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan studipustaka (library research) dimana peneliti mengumpulkan data dengan cara membaca, mempelajari, dan menganalisis jurnal-jurnal, buku, artikel dari peneliti terdahulu yang adahubungannya dengan obyek penelitian serta sumber-sumber lain yang mendukung penelitian seperti foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan.

Studi Kepustakaan Menurut Sugiyono, berkaitan dengan kajian teoritis dan referensilain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Data diperoleh dari data yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti dengan melakukan studi pustaka lainnya seperti buku, jurnal, artikel, peneliti terdahulu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Penggunaan istilah sumber daya manusia (SDM) dimaksudkan untuk lebih memperluas kajian sehingga lebih bersifat universal dan tidak mengarah pada satu bidang pekerjaan tertentu saja. Manajemen sumber daya manusia (human resource management) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenaga kerjaan

Manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pentingnya sumber daya manusia yang ada di sekolah sebagai sumber yang vital dan memberikan sumbangan bermakna terhadap pencapaian tujuan pendidikan, serta menjamin bahwa sumber itu dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat

Beberapa pakar MSDM memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM. Schuler, Dowling, Smart dan Huber dalam bukunya Mila Badriyah menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya vital yang berkontribusi pada tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu organisasi dan masyarakat

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa manajemen SDM memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai SDM utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi, MSDM harus memperhatikan beberapa aspek, seperti aspek penting staffing, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaannya

Manajemen sumber daya merupakan suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses tata kelola untuk menangani berbagai permasalahan terkait sumber daya manusia yang ada, guna menopang seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu:

#### 1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi. Walaupun secara formal untuk suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani suatu hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia organisasional.

#### 2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi

#### 3. Tujuan Sosial

Ditunjukkan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

#### 4. Tujuan Personal

Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individu terhadap organisasi. Tujuan karyawan harus dipertimbangkan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

#### **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan merupakan aktivitas yang sangat penting dan berperan menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan program yang akan dijalankan oleh perusahaan sangat bergantung pada perencanaan yang baik. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam buku Mukhlis Catio et.al., perencanaan didefinisikan sebagai proses yang melibatkan penentuan sasaran atau tujuan kegiatan, serta penyusunan strategi menyeluruh untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Perencanaan memiliki sifat dinamis dan berkaitan dengan kondisi yang dapat diperkirakan. Dalam konteks perencanaan sumber daya manusia (SDM), terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, antara lain: penentuan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, penyusunan strategi rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, serta perencanaan jenjang karier untuk memastikan ketersediaan SDM yang kompeten di masa mendatang:

- 1) Penciptaan pernyataan misi dan nilai yang konsisten dengan bisnis.
- 2) Menjamin bahwa karyawan memahami serta menjalani proses perubahan.
- 3) Secara sistematis menggabungkan kegiatan SDM yang disesuaikan berdasarkan karakter bisnis.
- 4) Proses perencanaan dengan mempertimbangkan implikasi SDM baik jangka pendek maupun jangka Panjang.

#### **Rekrutmen SDM**

Rekrutmen merupakan jumlah dan kategori pegawai yang diperlukan dan yang ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan SDM secara formal. Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci, dan disajikan persyaratan jabatan dalam bentuk kebutuhan yang dimaksudkan untuk pegawai yang akan mengisi lowongan baru, atau karena ada pegawai yang mengundurkan diri atau pensiun, atau karena ekspansi terhadap area atau wilayah kerja yang baru sehingga membutuhkan pegawai baru. Tuntutan jangka pendek menempatkan SDM dalam tekanan memberikan calon pegawai secara cepat. Tujuan rekrutmen ini adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjalin calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik

Landasan program rekrutmen yang baik menurut Simamora mencakup empat faktor yaitu:

- 1) Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- 2) Program rekrutmen tidak pernah berkompromi standar seleksi.
- 3) Berlangsung dengan berkesinambungan
- 4) Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif, dan inovatif. Rekrutmen dapat menarik individu dari kalangan

#### **Pelatihan dan Pengembangan SDM**

Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu). Dalam suatu organisasi atau perusahaan pelatihan adalah suatu proses belajar tentang pengetahuan dan keahlian yang disesuaikan dengan kualifikasi dari latar belakang pendidikan serta bidang kerja yang dikuasai. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam kelangsungan suatu organisasi atau suatu perusahaan. Human Resource Development membuat system dimana kompetensi, keahlian, potensi disesuaikan dengan latar belakang kualifikasi pekerjaan yang ditetapkan atau ditawarkan dengan kompensasi berupa pangkat atau jabatan. Dalam pelatihan dibutuhkan rencana pelatihan antara lain:

- 1) Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk melatih berbagai keahlian dalam pelaksanaan kerja. Para tenaga kerja dipersiapkan untuk bisa melakukan fungsi dan tugasnya.
- 2) Pelatihan merupakan upaya untuk bisa memperbaiki kinerja para tenaga kerja pada bidang pekerjaannya. Untuk itu para tenaga kerja benar-benar harus bisa melaksanakan tanggungannya. Maka dari itu pelatihan sangat dibutuhkan sehingga penampilan bisa sangat menunjang untuk kinerja para tenaga kerja.
- 3) Pelatihan dapat mengarahkan kepada meningkatnya potensi atau skill yang ada sinerginya dengan posisi atau jabatan. Para tenaga kerja diberikan motivasi oleh para atasan sehingga bisa meningkatkan potensi serta skill tenaga kerja.

#### **Pengembangan berkaitan erat**

dengan meningkatnya keahlian pribadi masing-masing tenaga kerja, karena setiap waktu selalu akan ada perubahan yang terkadang para tenaga kerja belum bisa mempersiapkan diri, akan tetapi banyak juga para tenaga kerja yang memang sudah benar-benar siap menghadapi perubahan tersebut. Secara umum pelatihan adalah aktivitas atau kegiatan latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Dalam suatu perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan sangatlah dibutuhkan untuk memberikan pelatihan sebanyak-banyaknya kepada karyawannya untuk bisa melakukan pengembangan baik secara softskill maupun hardskill. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di madrasah merupakan suatu proses yang dilakukan secara sadar, terarah, terprogram dan terpadu, bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia (pengelola madrasah) agar dapat mengelola lembaga pendidikan islam secara baik, sehingga madrasah tersebut menjadi bermutu dan unggul.

Pengembangan sumber daya manusia di madrasah dapat dilakukan oleh berbagai pihak lain, seperti dilakukan oleh diri sendiri, dilakukan oleh pihak madrasah berdasarkan perencanaan organisasi yang disusun bersama, maupun dilakukan oleh pihak lain yang ikut bertanggung jawab dalam suatu penyelenggaraan pendidikan di madrasah

#### **Pengertian Mutu Pendidikan**

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia "Mutu" berarti karat. baik buruknya sesuatu, kualitas, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan). Pengertian mutu secara umum adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Pendidikan yang bermutu bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya, melainkan hasil dari suatu proses Pendidikan yang berjalan dengan baik, efektif, dan efisien.

Ace Suryadi dan H.A.R Tilar dalam Muwafiq Shobri menjelaskan bahwa mutu Pendidikan merupakan kemampuan system Pendidikan yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah factor input agar menghasilkan output yang setinggi-

tingginya.<sup>34</sup> Dalam konsep yang lebih luas, mutu pendidikan mempunyai makna sebagai suatu kadar proses dan hasil pendidikan secara keseluruhan. Mutu pendidikan yang menyangkut proses atau hasil ditetapkan sesuai dengan pendekatan dan kriteria tertentu.

Menurut Davis dan Newstrom dalam Topik Offstrom, kualitas atau mutu Pendidikan merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Sementara itu kualitas atau mutu Pendidikan adalah sebagai tingkat keunggulanyang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulantersebut memenuhi keinginan pelanggan. Dalam mutu Pendidikan terdapat proses Pendidikan yang merupakan suatu keseluruhan aktivitas pelaksanaan Pendidikan dalam berbagai dinamis baik internal maupun eksternal, baik kebijakan maupun operasional, edukatif maupun manajerial, baik dalam tingkatan makro (nasional), regional, internasional, maupun intruksional dan individu, dsb. Proses Pendidikan yang bermutu ditentukan oleh berbagai unsur dinamis yang ada di dalam sekolah dan lingkungannya sebagai satu kesatuan system

Manajemen peningkatan mutu merupakan paradigma baru Pendidikan, yang memberikan otonomi luas pada sekolah (pelibatan masyarakat) dalam rangka kebijakan pendidikan nasional. Otonomi diberikan agar sekolah dapat dengan leluasa mengelola sumber daya dan sumber dana yang mereka miliki dengan mengalokasikannya sesuai dengan prioritas kebutuhan sekolah masing-masing. Manajemen peningkatan mutu sekolah merupakan salah satu wujud dari reformasi pendidikan. Sistemnya adalah menawarka sekolah untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi para peserta didik. Otonomi dalam manajemen merupakan potensi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, menawarka partisipasi langsung kelompok-kelompok terkait dan meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap pendidikan. Dalam konteks pendidikan, penegrtian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain dengan mengintegrasikan input sekolah sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Output pendidikan adalah kinerja sekolah yang dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktifitasnya, efisiensinya, inovasinya, dan moral kerjanya

#### **Faktor-faktor Peningkatan Mutu Pendidikan**

Untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah, Sudarwan Danim mengatakan bahwa jika sebuah institusi hendak meningkatkan mutu pendidikannya maka minimal harus melibatkan lima faktor, yaitu:

- 1) Kepemimpinan kepala sekolah, kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.
- 2) Guru, pelibatan guru secara maksimal, dengan adanya peningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di sekolah
- 3) Siswa, pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali dan sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
- 4) Kurikulum, adanya kurikulum yang konsistenm dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan nenudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga tujuan

dapat dicapai secara maksimal.

- 5) Jaringan Kerjasama, tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) akan tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan atau instansi pemerintah sehingga output dari sekolah dapat terserap didalam dunia kerja.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah, telah diupayakan melalui berbagai kegiatan meliputi penatar seminar, pendidikanpelatihan ataupun workshop. Melalui berbagai kegiatan tersebut dikenalkan pada inovasi pembelajaran, karena inovasi adalah sebagai suatu kebutuhan.

## **KESIMPULAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam konteks pendidikan. Melalui perencanaan yang strategis, rekrutmen tenaga kerja berkualitas, pelatihan terarah, dan pengembangan kompetensi, MSDM berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan. Dengan pengelolaan yang efektif dan efisien, lembaga pendidikan dapat mencapai kualitas proses dan hasil yang memenuhi ekspektasi semua pihak.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Harsuko Riniwati, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM, Malang: UB Press
- Lijan Poltak Sinambela, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Mila Badriyah, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia , Bandung: CV Pustaka Setia
- Muwafiqus Shobri, "Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Hasan Jufri" Cendikia:JurnalStudiKeislaman, Volume 3, Nomor 1, 2017, 15.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif Dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- Supadi, 2021, Manajemen Mutu Pendidikan ,Jakarta: UNJ Press
- Topic Offirstsom, 2019, Mutu Pendidikan Madrasah Tsanawiyah, Kuningan: Deepublish
- Umar Sidiq, 2019, ManajemenMadrasah(Ponorogo: CV. Nata Karya)