

Peran Pengaruh Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Sekolah di Madrasah Aliyah Swasta Yayasan Pondok Pesantren Babakan Jamanis Parigi Pangandaran

Ai Adah Rahmani¹, Sri Rochani Mulyani², Farida Yuliati³

¹Universitas Sangga Buana Ypkp Bandung; : aiadahrahmani@gmail.com

²Universitas Sangga Buana Ypkp Bandung; : Usbypkp.mm@gmail.com

³Universitas Sangga Buana Ypkp Bandung; : fari3da.07@gmail.com

JSTAF :

Siddiq, Tabligh, Amanah,
Fathonah

Vol 1 No 2 July 2022

Hal : 252 - 262

<https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.50>

Received: 17 March 2022

Accepted: 19 May 2022

Published: 31 July 2022

Publisher's Note: Publisher: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2022 by the authors.
Submitted for possible open access
publication under the terms and conditions
of the Creative Commons Attribution (CC
BY) license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>).

Swasta Yayasan Pondok Pesantren Parigi Pangandaran, karena berdasarkan pengamatan peneliti bahwa adanya fenomena tenaga pendidik yang belum memiliki gelar akademik dan masih banyak yang belum sertifikasi. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada tenaga pendidik dengan menggunakan teknik sampling total (jenuh) dikarenakan populasi hanya berjumlah 25 orang. Hasil analisis deskriptif terbukti bahwa manajemen sumber daya pendidik,

Abstract :

Through this research, it is expected to obtain empirical evidence about the influence of Educator Resource Management and Principal Leadership on School Quality in Private Madrasah Aliyah, Babakan Jamanis Parigi Pangandaran Islamic Boarding School Foundation. The object of research in this research is Madrasah Aliyah Private Islamic Boarding School Foundation Parigi Pangandaran, because based on the observations of researchers that there is a phenomenon of educators who do not have an academic degree and there are still many who have not been certified. The research method used is descriptive and verification analysis with data collection techniques using questionnaires distributed to educators using total sampling technique (saturated) because the population is only 25 people. The results of descriptive analysis prove that educator resource management, principal leadership and quality the school is classified as very good, the results of the verification analysis "there is a strong positive relationship between educator resource management and principal leadership on school quality".

Keywords: Educator Resource Management, Principal Leadership, and School Quality.

Abstrak :

Melalui penelitian ini diharapkan mendapatkan bukti empirik tentang Pengaruh Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Sekolah di Madrasah Aliyah Swasta Yayasan Pondok Pesantren Babakan Jamanis Parigi Pangandaran. Objek penelitian dalam penelitian ini Madrasah Aliyah Swasta Yayasan Pondok Pesantren Parigi Pangandaran, karena berdasarkan pengamatan peneliti bahwa adanya fenomena tenaga pendidik yang belum memiliki gelar akademik dan masih banyak yang belum sertifikasi. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada tenaga pendidik dengan menggunakan teknik sampling total (jenuh) dikarenakan populasi hanya berjumlah 25 orang. Hasil analisis deskriptif terbukti bahwa manajemen sumber daya pendidik,

kepemimpinan kepala sekolah dan mutu sekolah tergolong sangat baik, Hasil analisis verifikatif “terjadi hubungan positif yang kuat antara manajemen sumber daya pendidik dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu sekolah”.

Kata kunci: *Manajemen Sumber Daya Pendidik, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Mutu Sekolah.*

Pendahuluan

Dewasa Dunia pendidikan merupakan pembahasan yang kompleks, dimana dunia pendidikan selalu bersifat dinamis mengikuti perkembangan zaman. Saat ini sudah memasuki era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan munculnya terobosan baru di segala bidang. Revolusi Industri 4.0 mengubah hampir setiap aspek kehidupan, seperti sistem perdagangan, sistem pemerintahan, sistem pelayanan kesehatan termasuk sistem pendidikan (Savitri, 2019). Maka dari itu seluruh elemen pendidikan senantiasa bersinergi guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Perubahan senantiasa terjadi guna mencapai tujuan tersebut dapat dilihat dari adanya perubahan kurikulum yang terjadi.

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan proses belajar mengajar sebagai upaya untuk tercapainya tujuan pendidikan Nasional (Rokhmaniyah, 2017). Hal tersebut harus relevan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) pasal 3:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Undang-undang tersebut merupakan acuan bagi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang direalisasikan dalam bentuk visi, misi dan tujuan sekolah. Sekolah atau lembaga pendidikan jika sudah mencapai tujuan pendidikan maka bisa dikatakan sebagai sekolah yang bermutu. Sekolah sebagai sebuah organisasi sosial dirancang untuk dapat memberikan sumbangan dalam upaya peningkatan kualitas kehidupan bagi masyarakat. Upaya meningkatkan mutu sekolah perlu ditata, diatur, dikelola dan diberdayakan agar proses belajar di sekolah berjalan dengan lancar. Pengelolaan sekolah yang dimaksud

berkaitan dengan manajemen tenaga pendidik dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. 241 Pengaruh Manajemen Sumber Daya Pendidikan.

Upaya meningkatkan mutu sekolah merupakan titik strategis dalam upaya untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas. Mutu menurut Edward Deming adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau komsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen. Jika konsumen puas, mereka akan setia dalam membeli produk perusahaan baik berupa barang maupun jasa. Pengertian mutu dalam konteks pendidikan mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu terlihat dari berbagai input, sedangkan hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu. Proses dan hasil pendidikan yang bermutu saling berhubungan, tetapi proses yang baik adalah tidak salah arah. Sekolah harus merumuskan dengan baik target yang akan dicapai dalam kurun waktu yang ditentukan (Timor, 2018).

Sumbangan pendidikan terhadap pembangunan bangsa tidak hanya sekedar penyelenggaraan pendidikan, namun pendidikan yang bermutu, baik dari input, proses, output dan outcome. Input pendidikan yang bermutu yaitu guru-guru yang bermutu, peserta didik yang bermutu, kurikulum, fasilitas dan berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Proses pendidikan yang bermutu yaitu proses pembelajaran yang bermutu. *Output* pendidikan yang bermutu adalah lulusan yang memiliki kompetensi yang disyaratkan. Outcome pendidikan yang bermutu adalah lulusan yang mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau terserap pada dunia usaha atau dunia industri.

Mutu dalam konteks “hasil pendidikan” mengacu pada hasil yang dicapai oleh sekolah. Sekolah dikatakan bermutu apabila sekolah tersebut berhasil memenuhi SNP (Standar Nasional Pendidikan). Delapan standar yang harus dipenuhi oleh sekolah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 Pasal 1 tentang Standar Nasional Pendidikan, pertama standar kompetensi lulusan, yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan. Kedua, standar isi adalah kriteria mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Ketiga, standar proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan

pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Keempat, standar pendidikan dan tenaga kependidikan adalah kriteria mengenai pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Kelima, standar sarana dan prasarana, adalah kriteria mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Keenam, standar pengelolaan adalah kriteria mengenai perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan pada satuan pendidikan di kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Ketujuh, standar pembiayaan pendidikan adalah kriteria mengenai komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun. Kedelapan, standar penilaian pendidikan adalah kriteria mengenai mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik. Hasil penilaian standar akan menentukan ketercapaian mutu sekolah. Pemerintah dan warga sekolah hendaknya mendorong dan mengarahkan sekolah-sekolah yang masih berada di bawah SNP dan bagi sekolah yang telah memenuhi SNP didorong memacu mutunya lebih tinggi lagi hingga dapat mencapai standar internasional.

Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan faktor-faktor pendukung lainnya sebagai penunjang proses pencapaian tujuan tersebut. Syafiana mengungkapkan bahwa faktor-faktor tersebut meliputi Sumber Daya Manusia (SDM), sarana dan prasarana sekolah, serta modal (Ai et al., 2022). Dari beberapa faktor tersebut ada satu faktor yang berpengaruh besar dalam kesuksesan pencapaian tujuan pendidikan. Faktor tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM) bidang pendidikan yaitu tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (kepala sekolah).

Manajemen sumber daya manusia di sekolah diperlukan penataan dan peningkatan sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang profesional di sekolah akan menentukan berhasil atau tidaknya pengembangan dan peningkatan mutu sekolah. Dengan demikian untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan maka pembinaan masalah sumber daya manusia di sekolah harus menjadi prioritas utama sebelum mengembangkan bidang-bidang lainnya. Menurut Widodo hubungan manajemen dengan sumber daya

manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain dalam suatu organisasi/sekolah (Kasus et al., 2014).

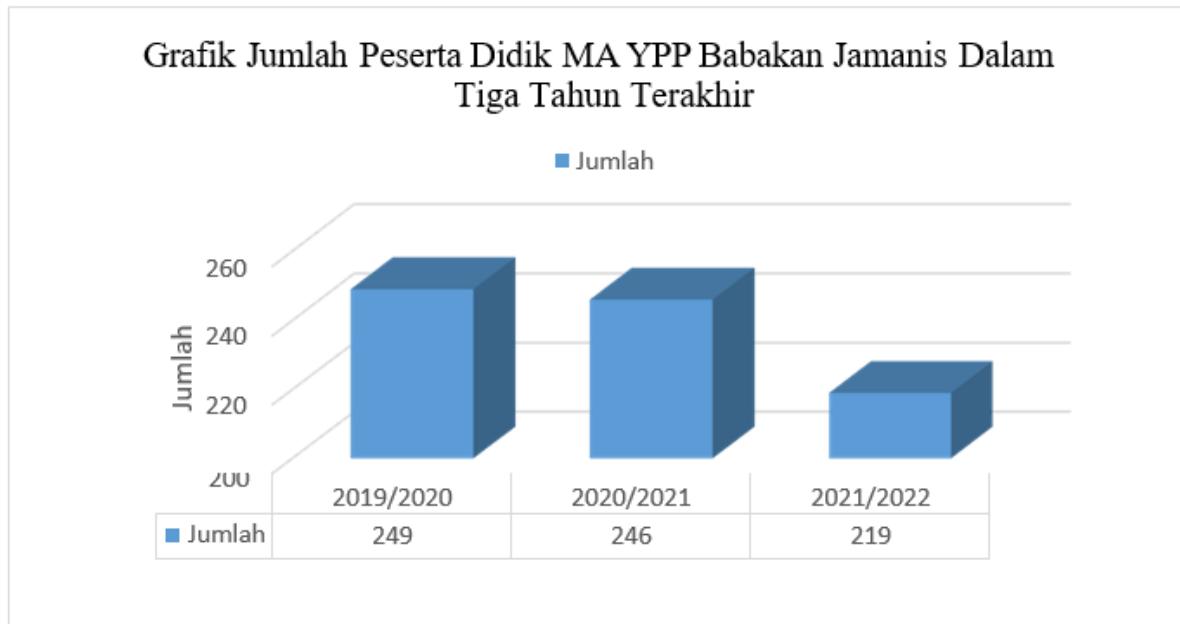
Agar tercapainya atau terwujudnya sumber daya manusia yang profesional dan handal, maka dalam hal ini manajer atau kepala sekolah harus memperhatikan dengan baik dalam proses perekrutan pegawai atau tenaga kerja. Selain itu, kepala sekolah harus 243 Pengaruh Manajemen Sumber Daya Pendidik... memberikan arahan dan pembinaan terhadap guru, pegawai dan karyawan sehingga akan terjalin kerjasama yang baik satu sama lain. Dengan kerjasama maka akan tercapai tujuan atau program sekolah yang telah ditentukan.

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dasar dalam mengelola sekolah yang efektif dan bermutu. Pertama, kepala sekolah memahami visi organisasi dan memiliki visi kerja yang jelas. Kedua, kepala sekolah harus memahami dan mau bekerja keras. Ketiga, kepala sekolah tekun dan tabah dalam bekerja dengan bawahan, terutama tenaga administratif dan tenaga akademiknya. Keempat, kepala sekolah memberikan layanan secara optimal dengan tetap tampil secara rendah hati. Kelima, kepala sekolah harus memiliki disiplin kerja yang kuat.

Kunci utama program-program pengembangan pendidikan di sekolah berada di tangan Kepala Sekolah, dan para pendidik yang menjadi sentral utama manajemen sumber daya manusia di sekolah. Masalah peningkatan profesionalisme kepala sekolah, guru, dan staf Tata Usaha (TU) sangatlah penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu sekolah memerlukan manajemen sumber daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang baik agar tujuan sekolah tercapai.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) YPP Babakan Jamanis, penulis melihat adanya upaya Kepala Sekolah dalam mengangkat citra sekolah yang bermutu, hal tersebut merujuk pada visi dan misi. Adapun visi dari MAS YPP Babakan Jamanis “Terwujudnya Peserta Didik Yang Beriman, Berilmu, Berteknologi Maju dan Berakhhlakul Kariimah”. Adapun upaya-upaya kepala sekolah dalam merealisasikan visi tersebut tertuang pada program sekolah seperti adanya ektrakurikuler dan program pembiasaan yang terintegrasi dengan pola pembelajaran yang ada guna membentuk peserta didik yang unggul baik secara akademik maupun non akademik.

Meskipun adanya upaya dan prestasi yang diraih, namun berdasarkan data yang penulis peroleh terjadi penurunan jumlah peserta didik dalam kurun 3 tahun terakhir, hal tersebut menjadi indikasi menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap MA YPP Jamanis.



Gambar 1. Grafik Jumlah Peserta Didik di MAS YPP Jamanis

Berdasarkan Dari permasalahan atau fenomena yang ditemukan di lapangan, maka penulis merasa terpanggil untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Sekolah di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Yayasan Pondok Pesantren (YPP) Babakan Jamanis Parigi Pangandaran*".

Bahan dan Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif artinya penelitian yang berpusat atau menghasilkan angka-angka (data deskriptif). Metode yang digunakan adalah Metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 23 orang, metode sampling yang digunakan ada sampling total. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Diskusi/Pembahasan

Dengan taraf signifikansi sebesar 5%, diperoleh bahwa nilai r tabel untuk sampel sebesar 25 adalah 0,396. Item soal dikatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari 0,396. Berdasarkan output hasil perhitungan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation atau r hitung lebih besar dari 0,396 maka tiap butir pertanyaan/kuesioner tersebut dinyatakan valid. Sebagaimana Sugiyono (Sugiyono, 2017) nyatakan bahwa “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diketahui angka cronbach sebesar 0,768 untuk variabel Manajemen Sumber Daya Pendidik, 0,841 untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah, 0,768 untuk Mutu Sekolah. Angka tersebut lebih besar dari nilai minimal cronbach alpha sebesar 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Sekolah dapat dikatakan reliabel atau andal.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data pada hasil output nilai Kolmogrov-Smirnov dengan signifikan sebesar $Sig = 0,932$ dengan demikian $Sig = 0,932 > \alpha = 0,05$ sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil tes multikolinieritas dihasilkan besaran nilai VIF adalah 2,723 dan besar nilai tolerance sebesar 0,367. Hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa nilai $VIF < 10,00$ untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dan layak digunakan sebagai model regresi.

Berdasarkan hasil Uji Autokorelasi diketahui bahwa nilai Durbin Watson adalah sebesar 2.447 dengan jumlah sampel adalah sebanyak 25 dan jumlah variabel independen 2 ($k=2$). Nilai DW 2.447 lebih besar dari batas atas (du) 1.5495 dan kurang dari (4-dl) 2.7937 atau $1.5495 < 2.447 < 2.7937$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji PARK diperoleh nilai signifikansi untuk variabel manajemen sumber daya pendidik sebesar 0,94, sedangkan variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.553. Nilai tersebut lebih besar dari 0.05, maka dipastikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif

1. Manajemen Sumber Daya Pendidik (X_1)

Berdasarkan jawaban responden keadaan manajemen sumber daya pendidik di MAS YPP Jamanis berada dalam kategori sangat baik. Pada indikator manajemen sumber daya pendidik pemberhentian karena tidak professional dalam mengajar dengan skor rata-rata 3,04. Artinya bahwa pemberhentian tenaga pendidik karena tidak professional dalam mengajar sudah tergolong sangat baik namun masih tergolong paling kecil dibandingkan dengan indikator yang lain

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)

Berdasarkan jawaban responden keadaan kepemimpinan kepala sekolah di MAS YPP Jamanis berada dalam kategori sangat baik. Pada indikator kepemimpinan kepala sekolah memberikan suri tauladan yang baik bagi seluruh stake holder sekolah dengan skor rata-rata 3,12. Artinya bahwa kepala sekolah memberikan suri tauladan yang baik bagi seluruh stake holder sekolah sangat baik namun masih tergolong paling kecil dibandingkan dengan indikator yang lain.

3. Mutu Sekolah (Y)

Berdasarkan jawaban responden keadaan mutu sekolah di MAS YPP Jamanis berada dalam kategori sangat baik. Pada indikator mutu sekolah sekolah mampu menerapkan K13 (Kurikulum 2013) dengan skor rata-rata 2,88. Artinya bahwa sekolah mampu menerapkan K13 (Kurikulum 2013) sudah baik namun masih tergolong paling kecil dibandingkan dengan indikator yang lain.

Analisis Verifikatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier

Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9.905	5.229	
Manajemen Sumber Daya Pendidik	.184	.258	.191
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.552	.253	.586

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.18 hasil analisis hasil analisis regresi linear berganda, maka dapat dibentuk persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,905 + 0,184 X_1 + 0,552X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 9,905. Artinya jika Manajemen Sumber Daya Pendidik (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) nilainya adalah 0, maka Mutu Sekolah (Y) nilainya adalah 9,905.
- Koefisien regresi variabel Manajemen Sumber Daya Pendidik (X_1) sebesar 0,184. Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Manajemen Sumber Daya Pendidik (X_1) mengalami kenaikan 1%, Mutu Sekolah (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,184. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Manajemen Sumber Daya Pendidik (X_1) dan Mutu Sekolah (Y), semakin naik Manajemen Sumber Daya Pendidik (X_1) maka semakin naik Mutu Sekolah (Y).
- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) sebesar 0,552. Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka Mutu Sekolah (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,552. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dan Mutu Sekolah (Y), semakin naik Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) maka semakin naik Mutu Sekolah (Y).

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 3. Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 a	.572	.535	3.980370

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Sumber Daya Pendidik

b. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Berdasarkan *output* hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,756. Jika diinterpretasikan pada tabel pedoman koefisien korelasi menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif yang kuat antara Manajemen Sumber Daya Pendidik (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Mutu Sekolah (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Mengacu pada tabel 3 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,572 atau (57,2%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangannya pengaruh variabel independen Manajemen Sumber Daya Pendidik (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap variabel dependen Mutu Sekolah sebesar 57,2%. Sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang seperti sarana prasarana, dan lingkungan sekolah.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis deskriptif terbukti bahwa keadaan manajemen sumber daya pendidik, kepemimpinan kepala sekolah dan mutu sekolah di Madrasah Aliyah Swasta Yayasan Pondok Pesantren Jamanis Parigi Pangandaran berada dalam kategori sangat baik. Secara simultan terdapat sumbangannya pengaruh variabel independen Manajemen Sumber Daya Pendidik (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)

terhadap variabel dependen Mutu Sekolah sebesar 57,2%. Sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang seperti sarana prasarana, dan lingkungan sekolah.

Referensi

- Ai, A., Mulyani Rochani, S., & Yuliaty, F. (2022). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Sekolah di Madrasah Aliyah Swasta Yayasan Pondok Pesantren Babakan Jamanis Parigi Pangandaran. *J-Staff*, 1(8.5.2017), 2003–2005. <https://ejournal.alfarabi.ac.id/index.php/staf/article/view/50>
- Kasus, S., Sekolah, P., Di, R., & Petompon, S. D. N. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Sekolah Regrouping Di SDN Petompon 02). *Educational Management*, 3(2).
- Rokhmaniyah, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan Yang Berkualitas Di Sekolah Dasar. *Dwija Cendekia: Jurnal Riset Pedagogik*, 1(1). <https://doi.org/10.20961/jdc.v1i1.14410>
- Savitri, A. (2019). Revolusi Industri 4.0: Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0 - Astrid Savitri - Google Buku. In *Penerbit Jenesis*.
- Timor, H. (2018). Mutu Sekolah; Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11568>