

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU
DAN DAYA SAING SEKOLAH DI SD IT ROBBANI RANTAUPRAPAT
SUMATERA UTARA**

Nur Indri Yani Harahap¹, Supratman Zakir²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

Alamat e-mail : niyh081198@gmail.com¹, supratman@uinbukittinggi.ac.id

ABSTRACT

This research discusses the challenges at SD IT Robbani Rantauprapat, North Sumatra, regarding the quality of education despite having a structured curriculum. Limited facilities, textbooks, technology and educators are obstacles but also opportunities for innovation. With careful planning, educator development and effective training, the school distributes resources evenly, improves teachers' competencies and applies transparent performance appraisals and evaluations to create a conducive learning environment. This study aims to explain the planning, organizing, implementing, and monitoring of human resource management to improve the quality and competitiveness of the school in the 2023/2024 school year. The approach used is descriptive qualitative with data collection techniques in the form of observation, interviews and documentation. The informants consisted of the principal as the key informant, as well as the vice principal for curriculum, the head of administration, and teachers as supporting informants. Data analysis included data reduction, presentation, and conclusion drawing, with validation through data triangulation. The results show that human resource management supports school quality and competitiveness through vision-mission-based strategic planning, efficient organization, inclusive implementation and systematic supervision. This approach strengthens school competitiveness in the era of competitive education.

Keywords: Human Resource Management, School Quality, School Competitiveness

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tantangan di SD IT Robbani Rantauprapat, Sumatera Utara, terkait kualitas pendidikan meskipun memiliki kurikulum terstruktur. Keterbatasan fasilitas, buku pelajaran, teknologi, dan tenaga pendidik menjadi hambatan, namun juga membuka peluang inovasi. Dengan perencanaan matang, pengembangan tenaga pendidik, dan pelatihan yang efektif, sekolah ini mendistribusikan sumber daya secara merata, meningkatkan kompetensi guru, serta menerapkan penilaian kinerja dan evaluasi yang transparan untuk menciptakan lingkungan belajar kondusif. Penelitian ini bertujuan menjelaskan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan mutu dan daya saing sekolah tahun ajaran 2023/2024. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan terdiri atas kepala sekolah sebagai informan kunci, serta wakil kepala sekolah bidang kurikulum, kepala tata usaha, dan guru sebagai informan pendukung. Analisis data meliputi reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan, dengan validasi melalui triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mendukung mutu dan daya saing

sekolah melalui perencanaan strategis berbasis visi-misi, pengorganisasian efisien, pelaksanaan yang inklusif, serta pengawasan sistematis. Pendekatan ini memperkuat daya saing sekolah di era pendidikan yang kompetitif.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Sekolah, Daya Saing Sekolah

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah investasi fundamental bagi suatu bangsa, terutama bagi negara berkembang (Arifin, 2023; Atmanti, 2020). Proses pembangunan hanya dapat dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan melalui pendidikan yang berkualitas. Salah satu upaya peningkatan kualitas pendidikan adalah melalui pembelajaran di sekolah, di mana guru menjadi komponen utama yang harus terus dibina dan dikembangkan (Pratama, 2023). Guru memiliki peran strategis dalam melaksanakan tugasnya secara profesional untuk mencetak sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, SDM memegang peranan penting, bahkan dianggap sebagai inti dari manajemen itu sendiri (Pratama et al., 2024).

Manajemen, sebagai proses pengaturan dan pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien, memiliki relevansi dalam dunia pendidikan (Murtafiah, 2022; Rusmaini, 2017; Tiniyyah & Maunah, 2023). Dalam Islam, konsep

manajemen dikenal dengan istilah *tadbir*, yang mengacu pada pengaturan dan pengelolaan urusan. Al-Qur'an, melalui QS. As-Sajdah/32:5, menunjukkan bahwa Allah SWT adalah pengelola alam semesta, dan manusia sebagai khalifah di bumi wajib meneladani pengelolaan tersebut untuk menciptakan keteraturan dan kesejahteraan (Kurniyati, 2019).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam konteks pendidikan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang profesional (Hidayat & Bayudhigantara, 2023). Hal ini tidak hanya mencakup rekrutmen staf yang kompeten, tetapi juga pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja (Purwanto, 2021). Pengelolaan SDM yang efektif akan melahirkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, menghasilkan siswa

yang unggul, dan menciptakan daya saing sekolah (Syofian et al., 2024).

Namun, tantangan yang dihadapi pendidikan Indonesia, seperti rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja dan budaya konservatif, menghambat produktivitas SDM. Data menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja Indonesia masih memiliki pendidikan rendah, yang memengaruhi daya saing global (Arifin, 2023). Untuk itu, strategi pengembangan SDM yang adaptif terhadap teknologi dan perubahan zaman sangat diperlukan. Pendidikan berbasis inovasi dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi menjadi kunci utama (Dirjen Dikti Kemendikbud, 2020).

Sekolah-sekolah di Indonesia kini menghadapi persaingan yang semakin ketat, terutama dengan munculnya lembaga-lembaga pendidikan baru yang menawarkan keunggulan inovatif. Mutu pendidikan menjadi faktor utama yang menarik perhatian masyarakat (Syamsi, 2021). Para orang tua tidak hanya mencari lembaga yang menyediakan ijazah, tetapi juga berfokus pada kualitas pendidikan yang mampu membentuk anak-anak menjadi individu berdaya saing.

SD IT Robbani Rantauprapat di Sumatera Utara merupakan salah satu sekolah yang menghadapi tantangan tersebut. Berdasarkan observasi awal, meskipun sekolah ini memiliki keterbatasan fasilitas, buku pelajaran, dan tenaga pendidik, mereka mampu memanfaatkan tantangan ini sebagai peluang inovasi. Perencanaan kurikulum yang terstruktur, program pelatihan yang efektif, dan evaluasi kinerja yang transparan menjadi strategi utama dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Keunikan SD IT Robbani Rantauprapat terletak pada kriteria rekrutmen yang ketat, seperti kemampuan membaca Al-Qur'an dengan tartil, kelulusan tes akademik, dan komitmen pada kajian keagamaan. Selain itu, sekolah ini rutin mengadakan pelatihan peningkatan mutu guru, serta memberikan kompensasi sesuai dengan standar UMR kabupaten. Layanan unggulan seperti penguatan nilai keislaman, disiplin, dan kemampuan akademik menjadi daya tarik tersendiri. Dengan pendekatan manajemen yang holistik, SD IT Robbani Rantauprapat berhasil menciptakan lingkungan pendidikan

yang kondusif, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan dan daya saing sekolah ini menjadi relevan untuk dikaji lebih mendalam.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mendeskripsikan fenomena sesuai dengan apa adanya, terutama terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu dan daya saing pendidikan (Sugiyono, 2019). Penelitian kualitatif dipilih karena menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan yang relevan dengan objek penelitian (Moleong, 2022). Teknik penelitian yang digunakan adalah observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi partisipan memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara alami melalui pengamatan langsung (Creswell & Creswell, 2018). Wawancara dilakukan secara mendalam kepada informan kunci, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan staf tata usaha. Teknik dokumentasi melengkapi data

yang diperoleh melalui berbagai sumber tertulis atau visual, yang bertujuan memberikan informasi kontekstual terkait objek penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis data kualitatif melalui tiga langkah utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Peneliti mengorganisasikan data untuk diinterpretasikan menjadi pola atau kategori tertentu yang memudahkan pemahaman (Creswell & Creswell, 2018). Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu untuk memastikan kredibilitas hasil penelitian (Moleong, 2022). Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan menggambarkan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan manajemen sumber daya manusia di SD IT Robbani Rantauprapat Sumatera Utara selama tahun ajaran 2023/2024 secara komprehensif dengan estimasi waktu pada 01 Agustus 2023 sampai dengan 01 Desember 2023.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk

mendeskripsikan fenomena sesuai dengan apa adanya, terutama terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu dan daya saing pendidikan (Sugiyono, 2019). Penelitian kualitatif dipilih karena menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan yang relevan dengan objek penelitian (Moleong, 2022). Teknik penelitian yang digunakan adalah observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi partisipan memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara alami melalui pengamatan langsung (Creswell & Creswell, 2018). Wawancara dilakukan secara mendalam kepada informan kunci, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan staf tata usaha. Teknik dokumentasi melengkapi data yang diperoleh melalui berbagai sumber tertulis atau visual, yang bertujuan memberikan informasi kontekstual terkait objek penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis data kualitatif melalui tiga langkah utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Peneliti mengorganisasikan data untuk diinterpretasikan menjadi pola atau

kategori tertentu yang memudahkan pemahaman. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu untuk memastikan kredibilitas hasil penelitian (Moleong, 2022). Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan menggambarkan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan manajemen sumber daya manusia di SD IT Robbani Rantauprapat Sumatera Utara selama tahun ajaran 2023/2024 secara komprehensif dengan estimasi waktu pada 01 Agustus 2023 sampai dengan 01 Desember 2023.

Pembahasan

Perencanaan (Planning) Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu dan Daya Saing Sekolah

Perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di SDIT Robbani Rantauprapat merupakan langkah penting dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah. Perencanaan ini dimulai dengan penetapan visi dan misi yang jelas sebagai dasar perencanaan SDM, serta tujuan yang realistis dan terukur. Selain itu, sekolah melibatkan guru dan staf dalam perencanaan strategis untuk memperoleh dukungan dan komitmen yang kuat dari seluruh pihak

terkait. Langkah ini selaras dengan penelitian Faizun Husni dan Dwi Wahyudiati yang menekankan pentingnya perencanaan strategis melalui analisis SWOT dan evaluasi berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan daya saing sekolah (Husni & Wahyudiati, 2022). Di SDIT Robbani, perencanaan SDM difokuskan pada peningkatan kualitas pendidikan melalui pelatihan berkelanjutan dan penggunaan teknologi terbaru. Dengan demikian, sekolah menciptakan landasan yang kokoh untuk mencapai tujuannya dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Pengorganisasian (Organizing) Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu dan Daya Saing Sekolah

Pengorganisasian manajemen SDM di SDIT Robbani mengedepankan efisiensi dan koordinasi yang baik dalam pembagian tugas dan tanggung jawab. Dalam mengelola waktu dan sumber daya manusia, sekolah berupaya untuk memastikan bahwa setiap tugas disesuaikan dengan kompetensi individu. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memastikan

tercapainya tujuan pendidikan. Pengorganisasian yang baik juga mencakup seleksi staf yang transparan, dengan kriteria yang jelas dan analisis kebutuhan yang tepat. Penyesuaian wewenang serta evaluasi berkelanjutan juga dilakukan untuk memastikan bahwa setiap staf dapat berkembang dan berkontribusi maksimal. Sejalan dengan penelitian Mohammad Arief yang menekankan pentingnya pengelolaan SDM secara adil, SDIT Robbani mengimplementasikan sistem kompensasi dan promosi berdasarkan kompetensi yang objektif, serta memberikan kesempatan yang sama bagi semua staf.

Pelaksanaan (Actuating) Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu dan Daya Saing Sekolah

Pelaksanaan manajemen SDM di SDIT Robbani menekankan pada partisipasi aktif semua pihak dalam setiap keputusan yang diambil sekolah. Dengan mendorong keterlibatan staf pengajar, pegawai, dan siswa dalam pengambilan keputusan, sekolah menciptakan lingkungan yang inklusif dan kolaboratif. Pendekatan ini meningkatkan rasa memiliki terhadap kebijakan dan mendorong inovasi

dalam pembelajaran. Selain itu, sekolah juga menerapkan pendekatan komunikasi yang efektif untuk memberikan arahan yang jelas dan umpan balik konstruktif. Melalui motivasi yang berkelanjutan, SDIT Robbani berusaha menciptakan budaya kerja proaktif yang fokus pada pencapaian hasil yang optimal. Motivasi staf diberikan melalui penghargaan atas prestasi dan peluang pengembangan profesional yang terus-menerus. Dengan demikian, sekolah mampu meningkatkan kinerja staf dan menciptakan daya saing yang lebih baik.

Pengawasan (Controlling) Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu dan Daya Saing Sekolah

Pengawasan manajemen SDM di SDIT Robbani dilakukan dengan pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan. Evaluasi kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil kerja dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja yang jelas digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan pendidikan, sehingga setiap staf dapat diidentifikasi kinerja baik dan area yang perlu diperbaiki. Evaluasi ini tidak hanya fokus pada hasil kerja,

tetapi juga pada penggunaan media pembelajaran dan teknologi modern yang relevan dengan perkembangan zaman. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Selain itu, komunikasi yang jelas tentang standar evaluasi dan kriteria kinerja memastikan bahwa setiap staf memahami peran dan tugas mereka dengan baik.

Evaluasi dan Peningkatan Kualitas Pendidikan melalui Sistem Evaluasi Kinerja yang Sistematis

SDIT Robbani mengimplementasikan evaluasi kinerja secara sistematis untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan membandingkan hasil kerja terhadap rencana dan standar yang ditetapkan, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada. Penggunaan data dalam evaluasi memungkinkan sekolah untuk membuat keputusan yang lebih tepat dalam memperbaiki kekurangan dan meningkatkan efektivitas pengajaran. Melalui evaluasi yang berkelanjutan, sekolah dapat memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai dengan maksimal, serta mengadaptasi strategi pembelajaran sesuai dengan

perkembangan kurikulum dan teknologi pendidikan.

Di SDIT Robbani, staf memiliki kesempatan untuk memberikan masukan terkait perbaikan kebijakan dan praktik manajemen SDM. Melalui partisipasi aktif ini, sekolah menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan inklusif, di mana setiap anggota merasa dihargai. Partisipasi ini tidak hanya memperkuat koordinasi antar staf, tetapi juga meningkatkan komitmen terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Dengan melibatkan staf dalam proses evaluasi dan perbaikan, sekolah menciptakan rasa tanggung jawab bersama untuk meningkatkan mutu pendidikan dan daya saing sekolah. SDIT Robbani menekankan pentingnya pengembangan profesional dan kesejahteraan staf sebagai bagian integral dari manajemen SDM. Pelatihan dan pengembangan dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa staf memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan pendidikan yang semakin berkembang. Selain itu, kesejahteraan staf diperhatikan dengan memberikan kompensasi yang adil dan fasilitas yang mendukung, seperti tunjangan dan

kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau seminar. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja staf, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada mutu pendidikan dan daya saing sekolah.

Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Kolaborasi dan Inovasi

SDIT Robbani menerapkan strategi peningkatan kinerja yang berfokus pada kolaborasi dan inovasi. Kolaborasi antar staf pengajar dan administrasi dioptimalkan untuk menciptakan pembelajaran yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, sekolah juga mendorong inovasi dalam pengembangan kurikulum dan metode pengajaran, agar dapat mengikuti perkembangan zaman dan memenuhi kebutuhan peserta didik. Dengan memanfaatkan teknologi dan media pembelajaran yang terkini, SDIT Robbani berupaya untuk menciptakan suasana belajar yang menarik dan efektif, yang dapat meningkatkan mutu pendidikan serta daya saing sekolah. Evaluasi terhadap pengelolaan SDM di SDIT Robbani dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa setiap aspek manajemen SDM berjalan sesuai dengan rencana yang

telah ditetapkan. Fokus pada peningkatan mutu pendidikan melalui pengelolaan SDM yang baik menjadi salah satu prioritas utama. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap kinerja guru, staf administratif, serta implementasi kurikulum yang diterapkan di sekolah (Anggun Feronika, 2023). Dengan melakukan evaluasi secara rutin, sekolah dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Penerapan Standar Evaluasi yang Objektif untuk Meningkatkan Kinerja

Sekolah menerapkan standar evaluasi yang objektif dan terstruktur dalam menilai kinerja staf. Evaluasi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kualitas pengajaran, kepatuhan terhadap kebijakan sekolah, hingga kontribusi terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler. Dengan menggunakan standar yang jelas dan objektif, SDIT Robbani dapat memastikan bahwa setiap staf dinilai secara adil dan transparan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga menciptakan

lingkungan kerja yang sehat dan produktif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Secara keseluruhan, pelaksanaan manajemen SDM di SDIT Robbani Rantauprapat berfokus pada empat fungsi manajemen utama: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Setiap fungsi ini dijalankan dengan pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan daya saing sekolah. Dengan perencanaan yang jelas, pengorganisasian yang efisien, pelaksanaan yang kolaboratif, dan pengawasan yang berbasis pada evaluasi kinerja, SDIT Robbani berhasil menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan kompetitif. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang ada, yang menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik dapat berkontribusi signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan daya saing sekolah.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia di SDIT Robbani Rantauprapat, dapat disimpulkan

bahwa implementasi empat fungsi manajemen—perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan—berperan penting dalam meningkatkan mutu dan daya saing sekolah. Sekolah ini menunjukkan komitmen yang kuat dalam merancang perencanaan SDM yang jelas dan terukur, melibatkan seluruh pihak dalam pengambilan keputusan strategis, serta memaksimalkan efisiensi dan koordinasi tugas melalui pengorganisasian yang tepat. Pelaksanaan kebijakan berbasis partisipasi aktif dan motivasi berkelanjutan memastikan pengembangan kompetensi staf yang optimal, sementara pengawasan sistematis dan penggunaan data untuk evaluasi kinerja memungkinkan identifikasi kekuatan dan area perbaikan. Secara keseluruhan, strategi manajemen SDM ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga memperkuat daya saing sekolah dalam menghadapi dinamika pendidikan yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy Riski Pratama. (2023). Implementasi Metode Brainstorming Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Kelas Xi SMA Negeri 4 Bukittinggi. *Madinah: Jurnal Studi Islam*, 10(1), 120–130. <https://doi.org/10.58518/madinah.v10i1.1496>
- Anggun Feronika, S. (2023). Isu-Isu Kritis Kebijakan Pendidikan dan Relasinya dan Pendidikan Islam (Kebijakan Merdeka Belajar dan Dampaknya Bagi Pendidikan). *Journal of Applied Transintegration Paradigm*, 3, No. 1(1), 1–9.
- Arifin, A. S. (2023). Human Capital Investment: Meningkatkan Daya Saing Global Melalui Investasi Pendidikan. *Jurnal Education and Development*, 11(2), 174–179. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4672>
- Atmanti, H. D. (2020). Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan. *Dinamika Pembangunan*, 2(1), 30–39.
- Creswell, J. ., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design*.
- Dirjen Dikti Kemendikbud. (2020). Buku Panduan Pelayanan Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka. *Merdeka Belajar-Kampus Merdeka*, 1–33. <http://dikti.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2020/04/Buku-Panduan-Merdeka-Belajar-Kampus-Merdeka-2020>
- Hardiyati, M., & Baroroh, U. (2023). Tujuan dan Materi Pendidikan dalam Perspektif Al-Quran. *Jurnal Penelitian*, 13(1), 97. <https://doi.org/10.21043/jp.v13i1.4921>
- Hidayat, A., & Bayudhigantara, E. M. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Tridharma Perguruan Tinggi Terhadap Peningkatan Mutu Dosen PTS. *Journal on Education*.

- <https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/view/3661>
- Husni, F., & Wahyudiati, D. (2022). Relevansi Manajemen Strategik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dan Daya Saing di Sekolah Dasar. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 8(1), 34–47. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v8i1.2796>
- Kurniyati, E. (2019). IMPLEMENTASI KONSEP MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN PERPSEKTIF PENDIDIKAN ISLAM. *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran Dan Pencerahan*, 15(1). <https://doi.org/10.31000/rf.v15i1.1363>
- Moleong, L. J. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosda Karya.
- Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 4614–4618.
- Pratama, A. R., Aprison, W., Wati, S., M, I., & Irsyad, W. (2024). Pengaruh Mind Mapping Terhadap Berfikir Kritis dan Hasil Belajar Siswa. *JURNAL BIMBINGAN DAN KONSELING AR-RAHMAN*, 10(1), 158. <https://doi.org/10.31602/jbkr.v10i1.14287>
- Purwanto, R. (2021). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu dan Kualitas Sekolah di SD Negeri Soko. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia*, 1(4), 151–160. <https://doi.org/10.52436/1.jpti.26>
- Rusmaini. (2017). Manajemen Pendidikan Karakter di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Of Islamic Education Management*, 3(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syamsi, N. (2021). Pengaruh Model Pembelajaran Realistic Mathematics Education terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas V SDN 3 Tapa Bone Bolango. *Prosiding Seminar Nasional P, XI*, 174–181.
- Syofian, A., Ilyasin, M., & ... (2024). PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN PADA RAUDHATUL ATHFAL DI KUTAI BARAT. *EDUSAINTEK* <https://journalstkipgrisitubondo.ac.id/index.php/EDUSAINTEK/article/view/1074>
- Tiniyyah, A. K., & Maunah, B. (2023). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU MAN 1 TULUNGAGUNG DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *Idaarah: Jurnal Manajemen* <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/view/38570>
-