

# STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN DI SMP YIMI GRESIK

Muhammad Arif Syihabuddin  
Institut Keislaman Abdullah Faqih Gresik, Indonesia  
E-mail: arifmuhammad599@gmail.com

**Abstrak:** This study describes the implementation of human resource development strategies in improving the quality of educational institutions. Human resource development is very necessary because it has an important aspect for improving the quality of educational institutions. This research was conducted at YIMI Gresik Junior High School using qualitative methods. Data were obtained through interview, observation, and documentation techniques. Data analysis is carried out by condensing data, presenting data, and verifying data. Then the validity of the data is checked by looking at the degree of trust (credibility), transferability (transferability), dependability (dependability) and certainty (confirmability). The results of this study explain that the implementation of the Human Resource Development Strategy in improving the quality of educational institutions at YIMI Gresik Junior High School is carried out through seminars, coaching, and academic supervision programs. The seminar program is implemented through independent and cooperative development programs, independent development includes: seminars and training, while cooperative development includes: school program workshops; IHT; and MGMP. The coaching program is carried out through an intensive development program. The form of these coaching activities is carried out by school principals and school supervisors. While academic supervision is carried out through an intensive program and the principal follows the learning process in the classroom when the teacher teaches by adjusting the schedule of supervision activities that have been set.

**Kata Kunci:** Human Resource Development, Quality of Educational Institutions.

## Pendahuluan

Peningkatan mutu lembaga pendidikan secara berkelanjutan merupakan faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang harus dilakukan oleh pemangku kepentingan dan kebijakan dalam sebuah lembaga pendidikan. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemenuhan standar yang telah ditetapkan. Secara operasional, mutu lembaga Pendidikan di Indonesia dapat dilihat dari dua faktor, yaitu terpenuhinya standar yang ditetapkan oleh pemerintah dan terpenuhinya standar sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat sebagai pengguna jasa. Faktor pertama tersebut merupakan faktor secara fakta (*quality in fact*) dan faktor kedua merupakan faktor persepsi (*quality in perception*).<sup>1</sup>

Kondisi masyarakat sebagai pengguna jasa lembaga Pendidikan saat ini sangat mengharapkan adanya lembaga Pendidikan yang benar-benar bermutu secara *quality in fact* dan *quality in perception*. Dalam penyelenggaranya, mutu lembaga Pendidikan yang sesungguhnya (*quality in fact*) merupakan capaian-capaian berdasar standar-standar yang telah ditetapkan. Sedangkan mutu persepsi (*quality in perception*) lembaga Pendidikan merupakan sebuah kepuasan dan tambahnya minat pengguna jasa dari pihak luar terhadap lulusan. Lembaga Pendidikan yang bermutu secara fakta dan persepsi, bisa dipastikan di dalamnya terdapat penyelenggaraan program-program Pendidikan yang bermutu. Oleh sebab itu, lembaga Pendidikan sebagai institusi penyelenggara Pendidikan haruslah terus melakukan upaya peningkatan.<sup>2</sup>

Secara umum lembaga Pendidikan mempunyai beberapa instrument manajemen, diantara instrument tersebut adalah manajemen strategi. Strategi yang dimiliki oleh sebuah lembaga Pendidikan akan dapat menggambarkan bagaimana cara lembaga tersebut mencapai tujuan. Seluruh sumber daya yang terdapat pada lembaga Pendidikan tersebut akan didaya gunakan untuk mencapai

---

<sup>1</sup> Edward Sallis, *Total Quality Management in Education; Manajemen Mutu Pendidikan*, terj. Ahmad Ali Riyadi, *et.al.*, Yogyakarta: IRCiSoD, Cet. IV, 2006, 7.

<sup>2</sup> Goutam Saha, “Implementation of Total Quality Management (TQM) in Educational Institutions”, *International Education & Research Journal (IERJ)*, Vol. 2, Issue. 6, June 2016, 63-64.; Muhammad Fadhl, “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan”, *Jurnal TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 02, 2017, 215-240.

tujuan. Selain itu, dengan pendayagunaan tersebut lembaga akan dapat merespon berbagai isu strategis.<sup>3</sup> Proses implementasi yang ada pada manajemen strategi merupakan instrument pelaksanaan berbagai kegiatan yang vital dan berkesinambungan agar dapat mencapai target mutu yang ditentukan.<sup>4</sup>

Meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, tetapi juga merupakan tanggung jawab semua lapisan masyarakat. Hal ini berlaku juga dengan pengembangan sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik yang memegang peranan utama dalam penyelenggaraan pembelajaran di sekolah dan bagian yang tidak bisa terpisahkan dari sebuah bangsa, bahkan maju atau mundurnya kualitas suatu bangsa dapat diukur melalui maju atau tidaknya dalam sektor pendidikan. Jika ingin memajukan sebuah bangsa maka hal pertama yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas pendidikan yang ada.<sup>5</sup>

Tenaga pendidik adalah kreator proses belajar mengajar. Ia adalah orang yang akan mengembangkan suasana bebas bagi siswa untuk mengkaji apa yang menarik dan mampu mengekspresikan ide-ide dan kreativitasnya dalam batas-batas norma-norma yang ditegakkan secara konsisten. Tenaga pendidik (guru) merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah.<sup>6</sup> Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa banyak tergantung pada kemampuan mengajar guru. Apabila guru memiliki kemampuan mengajar yang baik, maka akan membawa dampak peningkatan iklim belajar mengajar yang baik.

Dari hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti di SMP YIMI Gresik diperoleh data bahwa kualitas Sumber Daya Manusia di

<sup>3</sup> William Ocasio, John Joseph. "An Attention-Based Theory of strategy Formulation: Linking Micro- and Macro perspectives in Strategy Processes" *Journal Strategy Process*. Vol. 22. 10 Mar 2015, 39-61.

<sup>4</sup> Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2000), 129-131.

<sup>5</sup> Krismiyati, Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Inpres Angkasa Biak, *Jurnal Office*, Vol. 3, No. 1, 2017, 43-50.

<sup>6</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Pengembangan Bahan Ajar*, (Jakarta: Depdiknas, 2008).

lembaga tersebut cukup bagus, hal ini didasarkan pada data hasil kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap tenaga pendidik. Akan tetapi data tersebut juga menunjukkan adanya beberapa tenaga pendidik yang masih dinilai kurang dalam beberapa hal yang berkaitan dengan aktifitas pembelajaran. Maka di sinilah peran pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud sangat diperlukan bagi tenaga pendidik yang dinilai cukup bagus dan yang masih kurang bagus agar kompetensi yang dimiliki oleh seluruh sumber daya manusia dapat merata dan sesuai dengan standar, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan mutu lembaga di SMP YIMI Gresik

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif karena peneliti berupaya menggambarkan tentang implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga Pendidikan di SMP YIMI Gresik secara mendalam.<sup>7</sup> Dan menginterpretasikan objek apa adanya.<sup>8</sup> Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi patisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi.<sup>9</sup> Kemudian analisis data dilakukan dengan melakukan kondensasi data, penyajian data, dan verifikasi data.<sup>10</sup> Dan pengecekan keabsahan data dilakukan dengan melihat derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*) dan kepastian (*confirmability*).<sup>11</sup>

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penyelenggaraan Pendidikan di suatu lembaga Pendidikan tentunya membutuhkan SDM yang memiliki kualitas baik dalam berbagai hal, SDM yang dibutuhkan harus mampu berpikir dan

<sup>7</sup> Noeng Muhamadji, *Metodologi Keilmuan: Paradigma Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*, (Yogyakarta: Rake Sarasir, 2007), 136-195.

<sup>8</sup> Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Prakteknya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 157.

<sup>9</sup> Robert C. Bogdan and Sari Knopp Biklen, *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*, (Boston: Aliyn and Bacon, Inc., 1998), 119.

<sup>10</sup> Matthew B. Miles, A. Michael Huberman and Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 3<sup>rd</sup> ed. (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2014), 33.

<sup>11</sup> YS. Lincoln and Egon G. Guba, *Naturalistic Inquiry*, (Beverly Hill, California: Sage Publication, 1985), 289-331.

berbuat sebagaimana kompetensi yang melekat pada dirinya. Selain itu, SDM Pendidikan juga harus mumpuni dan paham betul tentang IPTEK terlebih pada bidang keahliannya, sehingga memiliki kemampuan konseptual dan kemampuan teknis yang dapat memberikan sumbangsih pada peningkatan kualitas proses dan produk Pendidikan.<sup>12</sup> Oleh sebab itu, SDM yang ada pada lembaga Pendidikan perlu untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya.

Strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di SMP YIMI Gresik merupakan bagian dari upaya dalam meningkatkan mutu lembaga. berdasar data hasil wawanacara didapati bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia di SMP YIMI Gresik merupakan salah satu program yang terdapat dalam skala prioritas.<sup>13</sup>

Tabel 1. Analisis Kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman  
Berdasarkan SNP (yang dimasukkan skala prioritas)

No	Standar/ indikator/ sub indikator	Kekuatan	Kelemahan	Peluang	Ancaman
1	Tenaga Pendidik dan kependidikan	Mayooritas Pendidik berkualifikasi minimal S2	Ketersediaan dan kompetensi guru belum sesuai ketentuan	Pendidik sering mendapatkan pelatihan peningkatan mutu di sekolah unggulan yaitu SMP YIMI Gresik	Pendidik masih banyak yang mengajar di lembaga lain

Kepala sekolah SMP YIMI Gresik memilih program-program peningkatan profesionalisme sumber daya manusia SMP YIMI Gresik. Seperti memberikan supervisi dan pembinaan, mengadakan dan mengikuti kegiatan work shop/seminar tentang peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Dari data hasil telaah terhadap dokumen pengembangan sumber daya manusia di

<sup>12</sup> Muhamad Priyatna, Manajemen Pengembangan SDM pada Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 5, Januari 2016, 1231-1250.

<sup>13</sup> Wawancara Ahmad Nur Hadi, Kepala SMP YIMI Gresik, 22 Januari 2020

SMP YIMI Gresik juga didapati tiga strategi pengembangan sumber daya manusia yang dipilih oleh SMP YIMI Gresik untuk meningkatkan mutu. Yaitu pengembangan intensif, pengembangan kooperatif dan pengembangan mandiri.<sup>14</sup>

Tabel 2. Program pilihan strategi Pengembangan SDM SMP YIMI Gresik

Standar/ Indikator/ Sub Indikator	Formulasi Strategi	Program
Tenaga Pendidik dan Keependidikan	Pengembangan Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminar</li> <li>• Pembinaan</li> <li>• Supervisi Akademik</li> </ul>

Selain itu, Program pengembangan sumber daya manusia di SMP YIMI Gresik didasarkan pada dua hal, yaitu:<sup>15</sup>

1. Perkembangan IPTEK dalam dunia Pendidikan (pembelajaran) yang demikian pesat menuntut seluruh guru untuk dapat senantiasa memperbarui pengetahuan dan keterampilan agar tidak terpuruk secara profesi.
2. Perubahan kebijakan Pendidikan yang dituangkan dalam berbagai regulasi Pendidikan mensyaratkan para guru untuk mengikuti dan menyesuaikan diri dengan arah perubahan yang sedang terjadi.

Implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia di SMP YIMI Gresik dilaksanakan melalui beberapa program diantaranya adalah program pelatihan/seminar, *workshop*, pembinaan dan supervisi akademik. Implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga tersebut dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan ketetapan yang telah dibuat. Program pelatihan/seminar dan *workshop* yang dilaksanakan di lembaga tersebut diperuntukkan tenaga pendidik dan kependidikan dengan menyesuaikan jadwal yang telah ditentukan. Program tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi khususnya kompetensi professional. Pelaksanaan program pelatihan/ seminar dan *workshop*

<sup>14</sup> Dokumen Program Pengembangan Sumber Daya Manusia SMP YIMI Gresik

<sup>15</sup> Dokumen Program Pengembangan Sumber Daya Manusia SMP YIMI Gresik

Di SMP YIMI Gresik juga melalui program pengembangan mandiri, dan program kooperatif.

Bentuk kegiatan pengembangan intensif diantaranya:<sup>16</sup>

1. Pembinaan oleh kepala sekolah

Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, dedikasi dan disiplin komponen sekolah. Kegiatan ini dilaksanakan dalam bentuk kuliah umum, disisipkan dalam raapat dan brefing ataupun acara khusus yang bersifat incidental

2. Pembinaan oleh pengawas sekolah

Sama dengan pembinaan oleh kepala sekolah. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, dedikasi dan disiplin komponen sekolah. Kegiatan ini dilaksanakan dalam bentuk kuliah umum, disisipkan dalam raapat dan brefing ataupun acara khusus yang bersifat incidental.

Program pengembangan kooperatif untuk sumber daya manusia di SMP YIMI Gresik ini merupakan bentuk pengembangan guru yang dilakukan melalui Kerjasama dengan teman sejawat dalam suatu tim yang bekerja sama secara sistematis. Bentuk kegiatan pengembangan kooperatif untuk sumber daya manusia di SMP YIMI Gresik adalah sebagai berikut:<sup>17</sup>

1. Workshop program sekolah

Dilaksanakan dalam upaya untuk meningkatkan pemahaman guru tentang pelaksanaan Pendidikan secara nasional

2. Pelatihan (IHT)

Pembuatan penelitian Tindakan kelas/sekolah, media pembelajaran berbasis teknologi informasi yang dilakukan secara internal di sekolah maupun yang diselenggarakan pihak lain/eksternal yang memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan kegiatan pelatihan

3. MGMP tingkat sekolah dan tingkat gugus/ kabupaten

Bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogis guru

Sedangkan Pengembangan mandiri untuk sumber daya manusia di SMP YIMI Gresik merupakan bentuk pengembangan yang

---

<sup>16</sup> Dokumen Program Pengembangan Sumber Daya Manusia SMP YIMI Gresik

<sup>17</sup> Dokumen Program Pengembangan Sumber Daya Manusia SMP YIMI Gresik

dilakukan melalui pengembangan diri sendiri. Bentuk ini memberikan otonomi secara luas kepada guru. Guru berusaha untuk merencanakan, melaksanakan kegiatan dan menganalisis untuk pengembangan diri sendiri. Adapun bentuk kegiatan pengembangan mandiri diantaranya:<sup>18</sup>

1. Seminar

Dilaksanakan secara mandiri dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi

2. Pelatihan

Diselenggarakan secara mandiri atau bekerjasama dengan pihak eksternal

Dari data di atas dapat diketahui bahwa implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia di SMP YIMI Gresik adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP YIMI Gresik

Standar/ Indikator/ Sub Indikator	Strategi	Program	Implementasi Strategi
Tenaga Pendidik dan Keppendidikan	Pengembangan Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melalui Program pengembangan mandiri dan kooperatif</li> <li>• Pengembangan mandiri mencakup: Seminar dan pelatihan.</li> <li>• Pengembangan kooperatif mencakup: <i>workshop</i> program sekolah; IHT; dan MGMP</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembinaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melalui program pengembangan intensif</li> <li>• Bentuk kegiatan pembinaan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisi Akademik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melalui program intensif</li> <li>• Kepala sekolah mengikuti proses pembelajaran di dalam kelas saat guru mengajar</li> </ul>

<sup>18</sup> Dokumen Program Pengembangan Sumber Daya Manusia SMP YIMI Gresik

---

dengan menyesuaikan  
jadwal kegiatan supervisi  
yang telah ditetapkan.

---

Program pelatihan/seminar dan *workshop* memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu Sumber Daya Manusia Pendidikan.<sup>19</sup> Program-program tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif kepada pengembangan sumber daya manusia karena pelaksanaannya yang secara langsung dilakukan dengan melibatkan guru dan tenaga kependidikan. Program tersebut dilaksanakan dengan metode yang sesuai kebutuhan, dengan melibatkan narasumber yang berkualitas sehingga kualitas SDM Pendidikan menjadi meningkat.

Pelaksanaan program pembinaan dan supervisi akademik di SMP YIMI Gresik disesuaikan dengan jadwal yang telah ditetapkan. Supervisi akademik dilaksanakan dengan melakukan aktifitas pengawasan untuk kegiatan-kegiatan akademik seperti kegiatan pembelajaran, pengawasan, pendampingan dan pembinaan terhadap guru yang mengajar, dan juga pengawasan terhadap aktifitas belajar siswa.<sup>20</sup> Pelaksanaan program pembinaan dan supervisi akademik akademik di SMP YIMI Gresik diharapkan mampu memebrikan kontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia di lembaga tersebut. Tujuan utama dilaksanakannya program pembinaan dan supervisi akademik adalah untuk membantu Guru dan tenaga kependidikan agar mampu mengatasi berbagai masalah yang dihadapi sehingga mampu mengatasi masalah-masalah tersebut dan dapat meningkatkan kondisi dan situasi pembelajaran menjadi lebih baik dan peningkatan mutu yang diharapkan dapat berlangsung secara berkelanjutan.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Fransina Wattimena, Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan dukungan Organisasi Terhadap Peningkatan Kualitas Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura Ambon, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 12, No. 2, September 2010, 195-208.

<sup>20</sup> Dadang Suhardan, *Supervisi Bantuan Profesional: Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*, (Bandung: Mutiara Ilmu, 2006), 39.

<sup>21</sup> Iis Istianah, Implementasi Program Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMAN 1 Cikarang Utara dan MAN Kabupaten Bekasi, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 26, No. 1, April 2019, 72-87.

## Catatan Akhir

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan di SMP YIMI Gresik dilaksanakan melalui program seminar, pembinaan, dan supervisi akademik. Program seminar dilaksanakan Melalui Program pengembangan mandiri dan kooperatif, Pengembangan mandiri mencakup: Seminar dan pelatihan., sedangkan Pengembangan kooperatif mencakup: workshop program sekolah; IHT; dan MGMP. Program pembinaan dilaksanakan Melaui program pengembangan intensif, Bentuk kegiatan pembinaan tersebut oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah. Sedangkan supervisis akademik dilaksanakan Melalui program intensif dan Kepala sekolah mengikuti proses pembelajaran di dalam kelas saat guru mengajar dengan menyesuaikan jadwal kegiatan supervisi yang telah ditetapkan.

## Daftar Rujukan

- Bogdan. Robert C. and Biklen. Sari Knopp, *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*, Boston: Aliyn and Bacon, Inc., 1998.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Pengembangan Bahan Ajar*, Jakarta: Depdiknas, 2008.
- Istianah. Iis, Implementasi Program Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMAN 1 Cikarang Utara dan MAN Kabupaten Bekasi, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 26, No. 1, April 2019.
- Krismiyati, Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Inpres Angkasa Biak, *Jurnal Office*, Vol. 3, No. 1, 2017.
- Lincoln. YS. and Guba. Egon G., *Naturalistic Inquiry*, Beverly Hill, California: Sage Publication, 1985.
- Miles. Matthew B., Huberman. A. Michael and Saldana. Johnny, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 3<sup>rd</sup> ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2014.
- Muhadjir. Noeng, *Metodologi Keilmuan: Paradigma Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*, Yogyakarta: Rake Sarasim, 2007.

- Ocasio. William, Joseph. John. "An Attention-Based Theory of strategy Formulation: Linking Micro- and Macro perspectives in Strategy Processes" *Journal Strategy Process*. Vol. 22. 10 Mar 2015.
- Priyatna. Muhamad, Manajemen Pengembangan SDM pada Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 5, Januari 2016.
- Sagala. Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2000.
- Saha. Goutam, "Implementation of Total Quality Management (TQM) in Educational Institutions", *International Education & Research Journal (IERJ)*, Vol. 2, Issue. 6, June 2016; Muhammad Fadhli, "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan", *Jurnal TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 02, 2017.
- Sallis. Edward, *Total Quality Management in Education; Manajemen Mutu Pendidikan*, terj. Ahmad Ali Riyadi, et.al., Yogyakarta: IRCiSoD, Cet. IV, 2006.
- Suhardan. Dadang, *Supervisi Bantuan Profesional: Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*, Bandung: Mutiara Ilmu, 2006.
- Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Prakteknya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Wattimena. Fransina, Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan dukungan Organisasi Terhadap Peningkatan Kualitas Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura Ambon, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 12, No. 2, September 2010.