



Rohman<sup>1</sup>  
 Anis Zohriah<sup>2</sup>  
 Nana Suryapermana<sup>3</sup>

## MANAJEMEN PENGEMBANGAN SDM DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI PONDOK PESANTREN AL-MADINA DAN PONDOK PESANTREN TERPADU DARUL IMAN

### Abstrak

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Madina dan Terpadu Darul Iman. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset berharga bagi sebuah lembaga atau organisasi. Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang ada di dalamnya. SDM akan bekerja sama optimal jika lembaga atau organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya pengembangan SDM berbasis kompetensi akan dilakukan meningkatkan produktivitas tenaga pendidik/siswa sehingga kualitas kerja juga lebih tinggi dan mengarah pada kepuasan pelanggan dan lembaga/organisasi akan mendapatkan keuntungan. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan secara urut dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran sebuah lembaga/organisasi dengan standar kinerja yang telah ditentukan. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu pegawai harus mampu mendukung terlaksananya visi dan misi organisasi melalui kinerja manajemens organisasi. Karena itu Kinerja individu dalam suatu organisasi merupakan jalur batin meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri.

**Kata Kunci:** Manajemen, Pengembangan SDM, Mutu Pembelajaran

### Abstract

Human Resource Development Management in Improving the Quality of Learning at Al-Madina and Darul Iman Integrated Islamic Boarding Schools, Thesis Proposal, Department of Islamic Education Management, Sultan Maulana Hasanuddin University, Banten. The existence of human resources in an organization is a valuable asset for the organization itself. The success of an organization is determined by the quality of the people in it. HR will work together optimally if the organization can support their career progress by looking at what their actual competencies are. Usually competency-based human resource development will be carried out to increase the productivity of teaching staff/students so that the quality of work is also higher and leads to customer satisfaction and the organization will gain profits. Competency-based HR development is carried out sequentially to provide results in accordance with the organization's goals and objectives with predetermined performance standards. The competencies possessed by an individual employee must be able to support the implementation of the organization's vision and mission through the performance of the organization's management. Therefore, individual performance in an organization is an inner path to increasing the productivity of the organization itself.

**Keywords:** Management, Human Resource Development, Learning Quality

### PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan adalah wadah yang diperlukan di setiap pelaksanaan pembelajaran dan peran sumber daya manusia juga perlu untuk meningkatkan kinerja pembelajaran dan untuk mencapai tujuan di setiap sekolah/madrasah (Fildzah Nurfadilatur Rohmah, 2019).

<sup>1,2,3</sup> UIN sultan Maulana Hasanuddin Banten  
 email : rohman15021990@gmail.com<sup>1</sup>, anis.zohriah@uinbanten.ac.id<sup>2</sup>,  
 nana.suryapermana@uinbanten.ac.id<sup>3</sup>

Beroperasinya suatu sistem pembelajaran tentu saja bergantung pada ketersediaan sumber daya, seperti guru, yang berperan penting di dalamnya. Oleh karena itu, para guru mengembangkan taktik khusus yang akan menghasilkan pembelajaran yang lebih baik di masa depan. Pendidikan disebutkan juga sebagai proses untuk memotivasi, mengembangkan, meningkatkan dan memperbaharui, serta mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mencerdaskan kehidupan manusia melalui bimbingan pengajaran maupun pelatihan dalam proses aktivitas pembelajaran melalui bentuk tindakan yang interaktif dinamis, serta sadar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, manusia merupakan sumber daya yang sangat vital bagi pertumbuhan dunia, khususnya instruktur yang menjadi model bagi pengembangan sumber daya manusia. Terkadang sistem pembelajaran kurang baik dari segi lapangan sehingga berdampak pada perkembangan akademik peserta didik. Hendaknya siswa menyadari bahwa salahnya banyak guru saat ini yang mengembangkan potensinya tidak sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Dalam pengembangan SDM peranan seorang Pimpinan Pondok yang memimpin sebuah lembaga untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan kualitas guru. Karena itu merupakan persyaratan bagi lembaga pendidikan apapun. Sebagai profesional di bidang pendidikan, Pimpinan Pondok berperan penting dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan yang sukses dalam menghasilkan lulusan atau alumni berkaliber tinggi. Oleh karena itu, Pimpinan Pondok adalah tenaga profesional di bidang pendidikan yang mempunyai tanggung jawab tidak hanya menyampaikan ilmu pengetahuan tetapi juga mendidik, mengarahkan, dan melatih orang lain selain memantau dan mengevaluasi hasil proses pembelajaran.

Manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan. Manajemen pengembangan sumber daya manusia tersusun dari tiga istilah, yaitu manajemen, pengembangan, dan sumber daya manusia, manajemen menurut Tom Degeenars adalah : "*manajemen is defined as a proces dealing with guided group activity and based on distinct objectives which have to be achieved by the involmen of human and non-human resources*" suatu proses yang berhubungan dengan bimbingan kegiatan kelompok, berdasarkan tujuan jelas yang harus dicapai dengan menggunakan sumber-sumber tenaga manusia dan bukan tenaga manusia. Pengertian tersebut senada dengan pendapat George R. Terry, iya berpendapat bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain ( Nawawi, 2022).

Sedangkan makna dari Sumber Daya Manusia Menurut Nawawi dijelaskan dalam tiga definisi: (1). Manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan, (2). Potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, (3). Potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinacial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sedangkan yang dimaksud dengan belajar adalah. Proses interaksi antara peserta didik dan pendidik serta sumber belajar dalam suatu lingkungan belajar. Belajar mengajar adalah suatu proses yang dilakukan dengan sadar dan bertujuan. Tujuan adalah sebagai pedoman kearah mana akan dibawa proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar akan berhasil bila hasilnya mampu membawa perubahan dalam pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan nilai-nilai dalam diri anak didik ( Djamarah, 2014). Maka dalam buku lain dikatakan bahwa. Jika pentingnya belajar adalah "*perubahan*", jadi kepentingan mengajar adalah proses "*pengaturan*" yang dilakukan oleh guru. Jadi dapat dikatakan interaksi belajar mengajar adalah interaksi antara siswa dan guru dalam melakukan perubahan dan pengaturan untuk mencapai tujuan.

## METODE

Peneliti menggunakan metodologi kualitatif dalam penelitian ini. Salah satu pendekatan untuk memahami fenomena yang berkaitan dengan pengalaman subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, adalah melalui penggunaan metodologi kualitatif. Dalam arti holistik, hal ini dikomunikasikan melalui bahasa dan deskripsi. Dalam studi ini, deskripsi digunakan sebagai pengganti statistik atau perhitungan, dan semua kejadian dilapangan diperiksa berdasarkan kejadian sebenarnya. Teknik penelitian yang dikenal dengan metode penelitian kualitatif. Didasarkan pada filosofi post-positivis, yang lebih menekankan

pada objek alam. Objek penelitian alam adalah objek yang muncul secara alami dan tidak diubah oleh peneliti. Sedangkan metodologi penelitian yang digunakan pendekatan di atas menggunakan penelitian deskriptif. Laporan penelitian adalah format yang menyajikan temuan-temuan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menyelidiki suatu peristiwa. Dengan demikian, berdasarkan justifikasi yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa peneliti menggunakan metodologi kualitatif dan gaya penelitian deskriptif. yaitu penelitian peneliti sendiri kali ini di Pondok Pesantren Al-Madina dan Terpadu Darul Iman, Khususnya dengan Penggunaan *Manajemen human resource development* untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Manajemen Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Madina**

Terdapat banyak sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam suatu lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa manusia, sarana dan prasarana, pendanaan, teknologi, dan informasi. Namun demikian, sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu lembaga/organisasi, salah satu implikasinya adalah investasi terpenting yang harus dilakukan lembaga adalah pada investasi sumber daya manusia. Alasan yang sangat fundamental dari pernyataan tersebut adalah bahwa tuntutan pekerjaan dan persaingan saat ini ataupun untuk tantangan masa depan, dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran merupakan kebutuhan mutlak untuk dilakukan. Temuan penelitian yang ada di lapangan tentang meningkatkan mutu pembelajaran siswa di Al-Madina, antara lain : a) Melakukan inovasi-inovasi baru di dalam hal programnya. Sehingga dalam pembelajarannya apalagi di dalam kelas bisa lebih baik lagi, dan siswa dalam menangkap pelajarannya lebih mudah paham. b) Melaksanakan KBM sesuai perangkat pembelajaran seperti halnya silabus dan RPP. c) Ikut serta dalam pelatihan atau workshop yang diadakan baik dari sekolah maupun di luar sekolah. d) Menambahkan program pembelajara/pelatihan diluar jam kegiatan belajar mengajar (KBM). Upaya tersebut sangat dilakukan dengan baik bahkan dilaksanakan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh pihak pimpinan Pondok Pesantren Al-Madina, dikarenakan semua hal itu demi kebaikan dan juga peningkatan terhadap kualitas guru sehingga dan akan berdampak kepada siswa yang berprestasi. Karena disetiap siswa memiliki karakteristik yang berbeda-beda bahkan cara menangkap suatu pembelajarannya juga berbeda, oleh karena itu upaya tersebut harus dilakukan oleh gurunya terlebih dahulu, sehingga dapat berdampak terhadap mutu pembelajaran yang baik dan sesuai dengan komponen-komponen mutu pembelajaran yang telah di tetapkan.

Pengembangan merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kemampuan dengan kebutuhannya masing-masing. Dengan kebutuhan masing-masing tersebut, Pimpinan Pondok selalu mendorong dan memotivasi agar para santri melakukan pelatihan-pelatihan yang ada didalam pondok seperti halnya: Muhadloroh, LPTK, pramuka, marhaban, keputrian, bela diri, olahraga, marawis, qosidah, drum band, al-madina post, cli post, tahasus, AIC, hadroh, dan lain sebagainya. Dengan adanya pelatihan-pelatihan tersebut, siswa di Al-madina akan terlatih lebih baik lagi dalam mengikuti semua kegiatan yang ada. Pimpinan Pondok Pesantren fokus pada pendidikan agama Islam, serta pengembangan karakter dan keterampilan santri untuk menghadapi tantangan masa depan, di pondok pesantren kami, manajemen pengembangan SDM difokuskan pada tiga aspek utama: Pendidikan akademis, pendidikan agama, dan pembinaan karakter. Kami memastikan bahwa para santri mendapatkan ilmu yang komprehensif, baik ilmu umum maupun agama, serta nilai-nilai akhlak yang baik. Adapun program khusus untuk pengembangan SDM bagi para santri kami memiliki berbagai program pengembangan SDM untuk para santri, seperti kegiatan ekstrakurikuler, pelatihan keterampilan, dan program mentoring. Kegiatan ekstrakurikuler meliputi olahraga, seni, dan kepemimpinan. Pelatihan keterampilan mencakup teknologi informasi, bahasa asing, dan kewirausahaan. Program mentoring melibatkan alumni pesantren yang sukses untuk memberikan motivasi dan bimbingan kepada para santri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengembangan sdm yang diterapkan Pondok Pesantren Al-Madina memiliki cara pengembangan SDM, yaitu: (1) Mengadakan pelatihan dalam acara-acara besar seperti phbi, dan isra mi'raj.(2)

Mengembangkan kursus Bahasa Arab dan Bahasa Inggris, serta mengikuti perlombaan. (3) Mengikuti organisasi di luar pondok. (4) Mengembangkan silaturahmi kepada para alumni dengan mengadakan pengajian sebulan sekali di minggu pertama. (5) Mengembangkan jaringan kerja dengan para alumni. (6) Mengembangkan proyek kewirausahaan sebagai tempat magang santri

### **Manajemen Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Pondok Pesantren Terpadu Darul Iman**

Dalam suatu lembaga yang memiliki kualitas yang baik, tentu juga memiliki SDM Guru yang baik pula, dengan adanya pengembangan tersebut, maka SDM guru akan terasah kompetensinya melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pihak pondok. Tidak hanya dari pihak pondok, akan tetapi peran guru sangat berpengaruh besar terhadap perubahan lembaga. Oleh sebab itu maka, ada beberapa upaya yang kami lakukan, baik program yang menysasar ke guru maupun ke para santri dalam meningkatkan mutu pembelajaran siswa di Pondok Pesantren Terpadu Darul Iman ialah:

1. Mengikutsertakan guru dalam kegiatan seminar/pelatihan di luar, yang terkait peningkatan kapasitas keguruan. Misalnya pelatihan Pintar Kemenag di atas, juga yang terbaru adalah pada bulan Maret 2024 lalu, ada 2 orang ustadz yang mengikuti Training of Fasilitators of Guru Gaharu, 01-05 Maret di Hotel Ciputra, Jakarta. Acara ini digelar atas kerjasama Lakpesdam PBNU dengan Ashoka Indonesia dan Ford Foundation.
2. Membangun kerjasama dengan lembaga-lembaga lain dalam upaya penguatan kapasitas santri. Di antaranya dengan Baznas RI, melalui program Beasiswa Santri Baznas 2023. Melalui program ini, kami mendapat pembiayaan dari Baznas untuk kegiatan Bimbingan Belajar Masuk Perguruan Tinggi Negeri tahun 2024. Program ini menysasar para santri kelas 12 dan juga guru-guru pengabdian 2023 yang insya Allah pada tahun 2024 ini akan memasuki perguruan tinggi.
3. Menghadirkan nara sumber ke pondok untuk sharing informasi kepada para ustadz dan juga santri, terkait wacana-wacana kekinian. Di antara yang kami laksanakan pada tahun 2024 ini adalah :
  - a. 11 Februari 2024, Ibu Ufi Ufiyah, Ketua DPP Fatayat NU / Sekretaris PP Lakpesdam PBNU, menyampaikan materi tentang “Peran Santri dalam Membangun Peradaban”.
  - b. Akhir Februari 2024, kami menghadirkan Kak Abdurahman Setia Permana, salah seorang pengurus Kwarnas Gerakan Pramuka untuk mengisi materi pada Eskul Kepramukaan. Hal ini bertujuan meng-update pengetahuan kepramukaan yang terkini, baik bagi dewan guru maupun para santri.
  - c. 03 Maret 2024, Edukasi Kesehatan Mental Remaja dengan tema “Remaja Sehat tanpa Bullying dan Kekerasan”, bersama narsum Ibu Valentina Palmarini, seorang pegiat sosial kemanusiaan di Jakarta. Kegiatan ini bertujuan membekali para asatidz tentang strategi penanganan kasus-kasus bullying yang mungkin terjadi di kalangan santri, serta bagaimana upaya mengantisipasinya agar tidak terjadi.
  - d. 14 Maret 2024, seminar “Kelola Emosi Melalui Gambar”, bersama Bpk Ahmad Nurholis dan Ibu Ima Rohmawati, seniman asal kota Bandung. Kegiatan ini bertujuan melatih para asatidz dan santri untuk mampu mengelola emosi dengan cara mengaktifkan peran otak kanan dan otak kiri secara seimbang.
  - e. 17 Maret 2024, seminar bersama Ade Wahyudin, MH (Direktur Eksekutif Lembaga Bantuan Hukum Pers, Jakarta). Kegiatan ini bertujuan memberi wawasan kepada para asatidz dan santri tentang dinamika dunia hukum di Indonesia saat ini, serta bagaimana trik sukses belajar di fakultas hukum.
  - f. 10 Juni 2024, kegiatan Literasi Pencegahan Kekerasan Seksual di Pesantren, kerjasama dengan Pusat Studi Gender, Anak dan Difabel (PSGAD) UIN SMH Banten. Kegiatan ini bertujuan memberi wawasan kepada para asatidz tentang bentuk-bentuk kekerasan seksual yang mungkin terjadi di pesantren, serta bagaimana cara mengantisipasinya.

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang terstruktur untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi para

karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki SDM yang berkualitas dan siap menghadapi berbagai tantangan dan perubahan di masa depan. MSDM juga mengarah kepada bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. Ada beberapa upaya yang dilakukan dalam rangka pengembangan SDM guru, di pondok pesantren Terpadu Darul Iman yang di antaranya :

1. Mendorong para guru yang belum S1 agar segera mengenyam pendidikan kuliah.
2. Memberikan bantuan biaya SPP bagi para ustadz/h yang sedang menempuh Pendidikan S1.
3. Mengikutkan para ustadz/h dalam aneka kegiatan seminar/workshop keguruan, baik secara online maupun offline.

Oleh karena itu para pimpinan pondok pesantren atau lembaga pendidikan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, bukan hanya guru, kepala sekolah dan karyawan tetapi juga para siswa, wali siswa dan masyarakat. Karena hanya dengan kesiapan SDM lah yang akan mampu membawa lembaga pendidikan tetap bertahan (*survive*) dan bisa meningkatkan mutu Pendidikan yang berkualitas.

## SIMPULAN

Manajemen pengembangan SDM dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Madina memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Pengelolaan SDM yang efektif dapat membantu meningkatkan kompetensi dan kinerja guru serta staf, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada santri. Adapun langkah awal yang diambil di Pondok Pesantren Al-Madina rekrutmen dan seleksi yang tepat terhadap calon tenaga pendidik (guru), adapun calon guru yang diambil dari luar maupun dari alumni pasti ada penilaian-penilaian tertentu dari pimpinan, dengan memastikan bahwa calon guru dan staf memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan di Pondok Pesantren Al-Madina. Proses dari seleksi ini terutama yang menjadi calon tenaga pendidik dari alumni yang memiliki loyalitas tinggi dan empati terhadap pondok pesantren, akan tetapi pihak pondok atau pimpinan tidak terlalu menekan kepada alumni apabila mereka tidak bisa mengabdikan diri di pondok tersebut, sebagai mana penerapan ini ditentukan dari pada pengisian angket.

Hal ini juga terjadi pada penerapan atau langkah-langkah yang ada di Pondok Pesantren Terpadu Darul Iman menghadirkan nara sumber ke pondok untuk sharing informasi kepada para guru dan juga santri, terkait wacana-wacana kekinian dalam acara pembekalan intensive, program ini ditujukan kepada kelas akhir KMI yang mana mereka mempunyai bekal setelah menyelesaikan pendidikan dan pembelajaran di Pondok Pesantren Terpadu Darul Iman. Program ini sudah menjadi rutinitas dalam satu tahun sekali karena bertujuan untuk membekali calon alumni setelah dihadapkan dimasyarakat. Pondok Pesantren Terpadu Darul Iman juga membangun kerjasama dengan lembaga-lembaga lain dalam upaya penguatan kapasitas santri. Di antaranya dengan Baznas RI, melalui program Beasiswa Santri Baznas 2023. Melalui program ini, kami mendapat pembiayaan dari Baznas untuk kegiatan bimbingan belajar masuk perguruan tinggi negeri tahun 2024. Program ini menasar para santri kelas 12 dan juga guru-guru pengabdian 2023 yang insya Allah pada tahun 2024 ini akan memasuki perguruan tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Rohmah, Fildzah Nurfadhilatur. Manajemen kepala tata usaha dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Blitar. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2019.
- Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif (Cct. IV; Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2022), hlm 39
- Setyo Teguh Widodo. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Sekolah Regrouping Di Sdn Petompon 02)." Educational Management 3 (2) (2014). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Ahmad Mohamad Syafii, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor. Institut Ptiq Jakarta, 2019
- Ahmad Jumadi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok". Vol. 02 No. 02 (2023) : 84-90. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- LAN RI, System Analysis and Qualitative Techniques, Vol 1 (Jakarta: IBRD/UN Project INS/77/XO), hlm, 4
- I Komang Ardana et al., Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, hal. 91.
- Solikhah, Alfiatu. Manajemen Peningkatan Mutu Pembelajaran Pada Sekolah Unggulan: Studi Multi Situs Di MI Darul Muta'Alimin Frateran 1 Kota Kediri. Deepublish, 2015.
- Sastrawan, Ketut Bali. "Profesionalisme guru dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran." Jurnal Penjaminan Mutu 2.2 (2016): 65-73.
- Ritawati, R. A. "Perencanaan dan Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Formal." Istinbath 14.16 (2015): 109-123.
- Pohan, Albert Efendi. Konsep pembelajaran daring berbasis pendekatan ilmiah. Penerbit CV. Sarnu Untung, 2020.
- Napitupulu, Dedi Sahputra. "Proses pembelajaran melalui interaksi edukatif dalam pendidikan Islam." Tazkiya: Jurnal Pendidikan Islam 8.1 (2019).
- Mufarokah, Anisatul. "Manajemen belajar mengajar." (2020).
- Moleong, Lexi J., and P. R. R. B. Edisi. "Metodelogi penelitian." Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya 3.01 (2018).