

PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DATA MANUSIA DALAM MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH: JALAN MENUJU PENDIDIKAN BERKUALITAS

Frisian Nur Hanapiah¹, Larissa Suci Amalia², Muhammad Rafi Bahirudin Daud³,
Ruzaina Sabirah⁴, Saiful Ardiansyah⁵, Prihantini⁶
^{1, 2, 3, 4, 5, 6}Universitas Pendidikan Indonesia, Jl. Pendidikan No.15, Bandung, Jawa Barat, Indonesia
Email: frisianr@upi.edu

Article History

Received: 09-01-2025

Revision: 30-01-2025

Accepted: 01-01-2025

Published: 03-02-2025

Abstract. Improving the quality of Human Resources (HR) through the implementation of School-Based Management (SBM) is a strategic step to realize quality education. MBS authorizes schools to manage resources openly and involve all relevant parties. This research aims to explore the future potential and long-term impact of the implementation of SBM and human resource development in improving the overall quality of education. The data in this study were collected through in-depth interviews, direct observation, and document analysis. Data analysis was carried out thematically with an interpretive approach. The results of the analysis show that the success of SBM is highly dependent on the quality of human resources, especially school principals, teachers, and education staff. Efforts to improve the quality of human resources are carried out through various strategies, such as training, certification, professionalism development, and collaboration with external parties. These programs are effective in strengthening teachers' ability to create learning environments that are innovative, supportive, and responsive to student needs. In addition, the provision of motivation, incentives, and support from various parties also plays a role in increasing the work spirit and dedication of educators

Keywords: Development, School Autonomy, Quality Education

Abstrak. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan langkah strategis untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. MBS memberikan wewenang kepada sekolah untuk mengelola sumber daya secara terbuka dan melibatkan semua pihak terkait. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi potensi masa depan serta dampak jangka panjang dari implementasi MBS dan pengembangan SDM dalam peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen. Analisis data dilakukan secara tematik dengan pendekatan interpretatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa Keberhasilan MBS sangat bergantung pada kualitas SDM, khususnya kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Upaya peningkatan kualitas SDM dilakukan melalui berbagai strategi, seperti pelatihan, sertifikasi, pengembangan profesionalisme, serta kolaborasi dengan pihak eksternal. Program-program tersebut efektif dalam memperkuat kemampuan guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang inovatif, mendukung, dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Selain itu, pemberian motivasi, insentif, serta dukungan dari berbagai pihak turut berperan dalam meningkatkan semangat kerja dan dedikasi tenaga pendidik

Kata Kunci: Pengembangan, Otonomi Sekolah, Pendidikan Berkualitas

How to Cite: Hanapiah, F. N., Amalia, L. S., Daud, M. R. B., Sabirah, R., Ardiansyah, S., & Prihantini. (2025). Peningkatan Kualitas Sumber Data Manusia dalam Manajemen Berbasis Sekolah: Jalan Menuju Pendidikan Berkualitas. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (1), 1023-1031. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i1.2554>

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan merupakan faktor penting untuk mencapai mutu pendidikan yang optimal, terutama dalam konteks penerapan manajemen berbasis sekolah (MBS). MBS memberikan otonomi kepada sekolah untuk mengelola sumber daya dan mengambil keputusan sesuai kebutuhan lokal. Dalam hal ini, kualitas SDM, khususnya guru dan tenaga kependidikan, memegang peranan sentral dalam meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan (Lurah & Haryanto, 2014). Berbagai program pengembangan SDM pendidikan, seperti pelatihan, lokakarya, dan sertifikasi, diperlukan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam aspek pedagogik, sosial, dan profesional. Pengembangan SDM pendidikan melalui berbagai program tersebut dinilai efektif dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Selain itu, implementasi MBS turut mendorong partisipasi masyarakat dan kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan di bidang pendidikan (Kusuma & Nurmahmudah, 2022). Pendekatan ini memungkinkan sekolah untuk lebih tanggap terhadap kebutuhan lokal serta menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan peningkatan kualitas pendidikan. Otonomi sekolah dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah pendekatan dalam pengelolaan pendidikan yang memberikan otonomi kepada sekolah untuk menentukan keputusan terkait pengelolaan sumber daya, kurikulum, dan proses pembelajaran (Nadeak, 2022). Dalam sistem ini, sekolah memiliki kebebasan untuk merancang dan melaksanakan program pendidikan berdasarkan kebutuhan dan kondisi lokal, sehingga lebih mampu menanggapi tantangan yang dihadapi siswa dan masyarakat sekitar. Pendekatan ini bertujuan meningkatkan partisipasi masyarakat, memperkuat akuntabilitas, serta mendorong inovasi dalam proses pendidikan (Amalia, 2021). MBS memiliki keterkaitan yang erat dengan kualitas sumber daya manusia (SDM). Pendekatan ini membutuhkan tenaga pendidik yang kompeten dan berkualitas agar otonomi yang diberikan dapat dikelola secara efektif. Kepala sekolah dan guru dituntut memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang baik untuk menyusun strategi pembelajaran yang efisien dan relevan (Setiawan et al., 2022). SDM yang unggul berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena guru yang berkualitas mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, merancang kurikulum yang sesuai, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara tepat.

MBS mendorong peningkatan profesionalisme guru melalui program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Peningkatan kualitas SDM dalam konteks ini tidak hanya mencakup kemampuan mengajar, tetapi juga keterampilan manajerial dan kolaborasi dalam

mengelola sumber daya pendidikan (Lurah & Haryanto, 2014). Upaya ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap hasil belajar siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam kerangka manajemen berbasis sekolah (MBS) sebagai upaya mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Pertama, artikel ini akan membahas pengertian dan prinsip-prinsip dasar MBS, serta bagaimana konsep ini diterapkan dalam pengelolaan pendidikan. Selanjutnya, akan diuraikan pentingnya meningkatkan kualitas SDM untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

Artikel ini juga akan mengupas hubungan antara MBS dan kebutuhan pengembangan SDM, termasuk contoh-contoh praktis serta kasus-kasus relevan yang dapat memberikan pemahaman lebih mendalam. Selain itu, rekomendasi strategis akan disampaikan kepada kepala sekolah dan pihak terkait di bidang pendidikan untuk mendorong peningkatan kualitas SDM melalui penerapan MBS. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi potensi masa depan serta dampak jangka panjang dari implementasi MBS dan pengembangan SDM dalam peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini dipilih karena bertujuan untuk menggali pemahaman mendalam tentang fenomena melalui data berupa kata-kata, baik dalam bentuk lisan maupun tulisan, sehingga dapat memberikan penjelasan terperinci mengenai topik yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan emen berbasis sekolah, kontribusi program terhadap pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, serta dampak positif pada proses pembelajaran di sekolah.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen. Wawancara melibatkan kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa yang berpartisipasi dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung penerapan program tersebut di lapangan, sedangkan dokumen yang dianalisis mencakup laporan sekolah, kebijakan manajemen, serta program pelatihan yang diberikan kepada guru dan staf sekolah. Analisis data dilakukan secara tematik dengan pendekatan interpretatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan implikasi dari penerapan manajemen berbasis sekolah terhadap peningkatan kualitas SDM. Hasil analisis ini digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai efektivitas program tersebut, sekaligus memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

HASIL DAN DISKUSI

Peran SDM dalam Manajemen Berbasis Sekolah

Pada sebuah lembaga pendidikan atau sekolah, sumber daya manusia punya peran penting untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia agar bisa lebih produktif dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan (Pangesti, 2021). Langkah pertama yang perlu dilakukan adalah merencanakan sumber daya manusia dengan baik. Pemimpin lembaga harus memastikan mereka memilih orang yang tepat, yang bisa menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini penting karena potensi SDM sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan sekolah dan berperan besar untuk mendukung kemajuan pendidikan di masa depan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan kunci untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. MBS memberikan otonomi kepada sekolah untuk mengelola sumber dayanya secara mandiri, sehingga peran SDM, terutama kepala sekolah dan guru, menjadi sangat krusial dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Pengelolaan SDM ini adalah bagian penting dari keberhasilan sebuah lembaga.

Kepala sekolah memegang peran kunci dalam menjalankan manajemen berbasis sekolah (MBS) untuk meningkatkan kualitas sekolah. Secara prinsip, kepala sekolah harus mampu menghadapi dan menjawab tantangan yang ada di lingkungan lokal tempat sekolah tersebut berada (Setiawan, et al., 2022). Menurut Arifin, kepala sekolah dalam merencanakan pengembangan program sekolah melalui manajemen berbasis sekolah dilakukan dengan memanfaatkan seluruh fasilitas dan potensi yang ada di sekolah. Hal ini mencakup peningkatan kualitas siswa baik secara akademik maupun non-akademik. Pengembangan tersebut dilakukan melalui beberapa langkah, seperti mengkaji kebijakan yang ada, menganalisis kondisi sekolah, merumuskan tujuan, mengumpulkan data yang relevan, menganalisis data dan informasi, menyusun alternatif program, serta menentukan langkah-langkah kegiatan yang akan dijalankan. Peran kepala sekolah yang dominan dalam penerapan MBS adalah peran manajerial, karena kepala sekolah dapat memilih langsung siapa yang menjabat dalam struktur organisasi sekolah (Lurah & Haryanto, 2014). Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas SDM. Dengan memberikan dukungan penuh terhadap pengembangan profesional guru, kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi inovasi dan kreativitas.

Pelaksanaan manajemen berbasis sekolah (MBS) juga mengharuskan guru untuk lebih kreatif dalam mengelola kelas. Sebagai teladan dan panutan langsung bagi siswa di kelas, guru perlu siap menjalankan tanggung jawabnya, baik dalam hal manajemen kelas maupun dalam

mempersiapkan materi pelajaran. Guru tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang aktif dan menyenangkan, Menyediakan fasilitas belajar, Menyesuaikan metode pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa, dan Mengajak siswa untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan belajar, sehingga mereka dapat mengembangkan keterampilan berpikir kritis dan kreatif. Guru sebagai fasilitator pembelajaran harus mampu menjaga ketenangan siswa dalam tingkah laku sekolah, membuat siswa senang dan berperilaku baik selama proses pembelajaran (Anwar, et al. 2023). Guru, sebagai ujung tombak proses pembelajaran, dituntut untuk terus mengembangkan kompetensinya, baik dalam bidang pedagogik, profesional, maupun sosial. Keberhasilan penerapan manajemen berbasis sekolah (MBS) sangat bergantung pada kepemimpinan dan kinerja kepala sekolah dalam mengelola pendidikan di sekolah. Namun, kinerja kepala sekolah hanya akan maksimal jika didukung oleh semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan seperti pendidik dan tenaga kependidikan. Sayangnya, masih banyak pendidik dan tenaga kependidikan yang belum sepenuhnya memahami atau memiliki pengetahuan yang cukup tentang MBS.

Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bidang pendidikan memegang peran vital dalam membentuk proses pembelajaran yang efektif dan berkesinambungan. Salah satu fokus utama dalam upaya ini adalah memperkuat profesionalisme guru serta memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan. Artikel ini membahas berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas SDM melalui kedua pendekatan tersebut. Pengembangan profesionalisme guru adalah langkah strategis dalam membangun tenaga pendidik yang berkualitas dan kompeten. Berikut beberapa langkah yang bisa diambil.

Melanjutkan Pendidikan ke Tingkat yang Lebih Tinggi. Guru didorong untuk melanjutkan pendidikan guna memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka. Program seperti magister atau doktoral dapat memperkaya wawasan serta meningkatkan kemampuan analitis dalam menyelesaikan permasalahan pembelajaran (Kusnandar, 2017). Partisipasi dalam KKG dan MGMP Mengikuti Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) memungkinkan guru untuk berbagi pengalaman, metode pengajaran, serta solusi dalam menghadapi tantangan pembelajaran. Menurut penelitian Suyanto (2019), forum ini efektif dalam memperkuat kolaborasi dan profesionalisme guru. Keterlibatan dalam Penelitian dan Publikasi Ilmiah Guru yang terlibat dalam penelitian dan publikasi ilmiah dapat mengasah keterampilan berpikir kritis dan kreatif. Selain itu, hasil penelitian juga berkontribusi pada

inovasi di dunia pendidikan (Sagala, 2018). Mengakses Informasi Terkini Kebiasaan membaca literatur pendidikan dan mengikuti perkembangan terbaru membantu guru tetap relevan dengan kemajuan zaman. Hal ini sesuai dengan pernyataan Tilaar (2019) bahwa guru yang terus memperbarui pengetahuan akan lebih siap menghadapi perubahan dalam kurikulum dan teknologi.

Selain pengembangan profesionalisme, pelatihan dan pengembangan keterampilan guru juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Beberapa program yang dapat diterapkan meliputi, Pelatihan Berbasis Kompetensi Program ini dirancang untuk meningkatkan penguasaan guru dalam aspek pedagogik, konten pelajaran, serta pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Penelitian Supriyadi (2020) menunjukkan bahwa pelatihan ini efektif dalam memperkuat kemampuan mengajar. Workshop dan Seminar Melalui workshop dan seminar, guru dapat memperkaya pengetahuan tentang metode pengajaran inovatif dan asesmen kompetensi. Studi oleh Wiyono (2021) mengungkapkan bahwa workshop yang terstruktur mampu memotivasi dan meningkatkan kreativitas guru dalam mengajar. Pelatihan Online (*e-learning*) Seiring kemajuan teknologi, guru dapat memanfaatkan platform pembelajaran daring untuk mengikuti kursus atau pelatihan. Fleksibilitas waktu dan akses ke materi yang relevan menjadi keunggulan metode ini (Arifin, 2020). Program Mentor-Mentee Program ini melibatkan guru senior yang membimbing guru yang lebih muda untuk mentransfer ilmu dan keterampilan. Laporan Sukmadinata (2019) menyatakan bahwa program ini membangun jaringan profesional yang solid dan mempercepat pengembangan karier guru. Sertifikasi Guru Sertifikasi menjadi sarana untuk memastikan bahwa guru memenuhi standar kompetensi yang diperlukan dalam mengajar. Menurut penelitian Surya (2018), sertifikasi memberikan dampak positif pada kualitas pembelajaran di kelas.

Pemberian motivasi dan insentif kepada guru berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan dedikasi mereka. Insentif dapat berupa penghargaan finansial, tunjangan profesi, atau pengakuan atas prestasi. Menurut penelitian Hasibuan (2020), penghargaan yang diberikan secara konsisten mampu memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalisme mereka. Selain itu, penghargaan berbasis kinerja juga mendorong terciptanya budaya kerja yang kompetitif dan inovatif. Pemberian motivasi non-material seperti apresiasi di depan umum atau promosi jabatan juga memiliki dampak signifikan dalam membangun kepercayaan diri dan rasa penghargaan bagi guru (Mulyasa, 2021). Motivasi ini akan mendorong guru untuk bekerja lebih giat dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pengembangan profesionalisme mereka.

Kerja sama dengan berbagai pihak eksternal, seperti lembaga pelatihan, universitas, dan organisasi non-pemerintah, dapat memperkaya program pengembangan guru. Menurut penelitian Rahmawati (2021), kolaborasi ini menciptakan akses ke sumber daya tambahan, seperti modul pembelajaran terbaru, pelatihan khusus, dan dukungan teknologi. Program kemitraan ini juga memperkuat jaringan profesional guru dan membuka peluang peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Selain itu, kerja sama dengan dunia industri dan perusahaan teknologi memberikan peluang bagi guru untuk mendapatkan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja modern (Susanto, 2022). Pelibatan mitra eksternal juga membantu mempercepat implementasi metode pembelajaran berbasis teknologi dan keterampilan abad ke-21. Kolaborasi ini tidak hanya meningkatkan kapasitas guru tetapi juga memperkaya pengalaman belajar bagi siswa melalui program-program kreatif dan inovatif.

Hambatan dan Tantangan

- Kurangnya Anggaran Keterbatasan dana sering kali menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan guru. Menurut penelitian oleh Yusuf (2020), minimnya anggaran menyebabkan keterbatasan dalam penyediaan fasilitas, akses ke materi pelatihan, dan penyelenggaraan program profesionalisme yang berkelanjutan.
- Beban Kerja yang Tinggi Guru seringkali menghadapi beban kerja yang tinggi, termasuk tugas administratif dan ekstrakurikuler, yang mengurangi waktu mereka untuk fokus pada pengembangan diri. Studi oleh Hakim (2019) menyoroti bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi dan efektivitas program pelatihan.
- Kurangnya Dukungan dari Lingkungan Dukungan dari lingkungan, baik dari pihak sekolah maupun masyarakat, sangat berpengaruh pada keberhasilan program pengembangan guru. Menurut penelitian Amalia (2021), kurangnya dukungan dan apresiasi dari lingkungan sekitar dapat menurunkan semangat guru untuk terus berkembang

KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam kerangka Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan langkah strategis untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas. MBS memberikan otonomi kepada sekolah dalam pengelolaan sumber daya dan pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan kemampuan sekolah untuk menyesuaikan program pendidikan dengan kebutuhan lokal. Keberhasilan MBS sangat bergantung pada kualitas SDM, khususnya kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Mereka dituntut memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, serta kemampuan manajerial yang unggul.

Upaya peningkatan kualitas SDM dilakukan melalui berbagai strategi, seperti pelatihan, sertifikasi, pengembangan profesionalisme, serta kolaborasi dengan pihak eksternal. Program-program tersebut efektif dalam memperkuat kemampuan guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang inovatif, mendukung, dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Selain itu, pemberian motivasi, insentif, serta dukungan dari berbagai pihak turut berperan dalam meningkatkan semangat kerja dan dedikasi tenaga pendidik. Namun, implementasi pengembangan SDM melalui MBS menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan anggaran, tingginya beban kerja guru, serta kurangnya dukungan dari lingkungan sekolah dan masyarakat. Hambatan-hambatan ini membutuhkan solusi strategis, termasuk peningkatan alokasi anggaran, pengurangan beban administratif guru, dan penguatan kerja sama antara sekolah dengan mitra eksternal.

Secara keseluruhan, penerapan MBS yang didukung oleh pengembangan SDM secara berkelanjutan dapat membawa dampak positif terhadap mutu pendidikan. Dengan kepala sekolah dan guru yang kompeten, sekolah mampu menjalankan otonomi yang diberikan secara efektif, menciptakan program pendidikan yang relevan, serta meningkatkan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, MBS dan pengembangan SDM menjadi kunci dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing di masa depan

REFERENSI

- Amalia, N. (2021). Dukungan Lingkungan terhadap Pengembangan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Berkelanjutan*, 22(3), 56-75.
- Anwar, N., Romadhon, T. N., Sandro, A., & Khikmawanto, K. (2023). Peran Guru sebagai Fasilitator Pembelajaran dalam Mendorong Kreativitas Siswa. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(3), 208-214.
- Arifin, Z. (2020). Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui E-learning. *Jurnal Pendidikan Modern*, 12(3), 45-60
- Asmani, Jamal Ma'ruf. (2012). *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press
- Hakim, R. (2019). Beban Kerja Guru dan Dampaknya pada Kinerja. *Jurnal Pendidikan Modern*, 17(1), 34-50.
- Hamid, H. (2013). Manajemen berbasis sekolah. *Al-Khwarizmi: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam*, 1(1), 87-96.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusuma, D. H., & Nurmahmudah, F. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Gamping. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 4914-4924.
- Kusnandar, W. (2017). *Strategi Pengembangan Kompetensi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lurah, I. H. S., & Haryanto, H. (2014). Peran kepala sekolah dalam penerapan manajemen berbasis sekolah (MBS) di SDIT Jabal Nur Gamping, Sleman. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(2), 174-187.
- Mulyasa, E. (2021). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Nadeak, B. (2022). Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).
- Pangesti, P. W. (2021). Optimalisasi manajemen berbasis sekolah dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada MTsN 1 Ponorogo. *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management*, 1(02), 15-30.
- Rahmawati, I. (2021). Kolaborasi Eksternal dalam Pengembangan Guru Profesional. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 18(2), 78-92.
- Sagala, S. (2018). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Samosir, Mario Malem, and Endik Hidayat. "Upaya Peningkatan Kualitas SDM melalui Program Studi Independen di Confie. Id." *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities* 3.1 (2023): 37-40
- Setiawan, M. R., Sudrajat, A., & Tedjawiani, I. (2022). Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Deskriptif tentang Peran Kepala Sekolah dalam MBS Pada SMPN 3 dan SMPN 4 Malangbong). *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1335-1346.
- Sukmadinata, N. S. (2019). *Pembinaan dan Pengembangan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Surya, M. (2018). Sertifikasi Guru dan Implikasinya terhadap Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(2), 122-135.
- Susanto, T. (2022). *Inovasi Pendidikan Berbasis Kolaborasi*. Jakarta: Gramedia.
- Suyanto, S. (2019). Efektivitas MGMP dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Guru*, 14(1), 55-67.
- Tilaar, H. A. R. (2019). *Perubahan Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Gramedia.
- Wiyono, B. (2021). Inovasi Pembelajaran Berbasis Workshop. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 16(4), 89-104.
- Yusuf, A. (2020). Analisis Kendala Anggaran dalam Pengembangan Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(3), 98-112.