



Dwi Rahayu
 Wijayanti¹
 Titik Haryati²
 Endang Wuryandini³

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN PRINSIP PENDEKATAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

Abstrak

Penelitian ini memaparkan tentang upaya pengembangan sumber daya manusia berdasarkan pendekatan total quality management dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pendekatan total quality management digunakan sebagai strategi agar lembaga pendidikan dapat bertahan dan unggul dalam kompetisi dengan lembaga lainnya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dengan menggunakan metodologi kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk naratif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa TQM memiliki prinsip-prinsip yang berfokus pada perbaikan yang berkelanjutan, dan sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dijaga dan dikembangkan dengan baik agar lembaga dapat bertahan dan terus berkembang dalam menghadapi persaingan. Dengan menerapkan strategi-strategi TQM dalam pengembangan sumber daya manusia, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang berfokus pada perbaikan berkelanjutan dan memastikan bahwa karyawan menjadi aset yang berharga dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Total Quality Management, Kompetitif

Abstract

This research describes efforts to develop human resources based on a total quality management approach in improving the quality of education. The total quality management approach is used as a strategy so that educational institutions can survive and excel in competition with other institutions. The research method used is library research using qualitative methodology. Data was collected through observation, interviews and documentation. The research data is presented in descriptive narrative form. The research results show that TQM has principles that focus on continuous improvement, and human resources are important assets that must be maintained and developed well so that institutions can survive and continue to develop in the face of competition. By implementing TQM strategies in human resource development, educational institutions can create an environment that focuses on continuous improvement and ensure that employees become valuable assets in achieving organizational goals.

Keywords: Human Resources, Total Quality Management, Competitive

PENDAHULUAN

Pendidikan memainkan peran krusial dalam upaya memperkuat pembangunan suatu negara. Ketika mutu pendidikan ditingkatkan secara signifikan, akan memberikan manfaat yang positif bagi perkembangan sosial dan kemajuan menyeluruh negara. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem manajemen yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan bergantung pada kualitas komponen-komponen yang di dalamnya dan proses yang berlangsung dalam kegiatan lembaga pendidikan (Munzir, 2022). Penggunaan prinsip-prinsip TQM (Total Quality Management) dapat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia (Hasnadi, 2021).

Manajemen Mutu Terpadu (TQM) merupakan pendekatan yang dipergunakan dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui proses yang terencana, terstruktur, dan berkelanjutan.

^{1,2,3} Program Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang
 email: wijayantirahayu727@gmail.com ; titik30@gmail.com ; endangwuryandini@upgris.ac.id

TQM berproses untuk terus melakukan perbaikan, dengan berfokus pada kepuasan pelanggan, dan melibatkan semua anggota organisasi dalam mencapai tingkat mutu yang diinginkan (Sallis, 2010). Pendekatan ini dilakukan dengan melibatkan semua pihak yang terkait, baik guru, peserta didik, orang tua, maupun tenaga kependidikan lainnya. TQM tidak hanya fokus pada hasil akhir belajar peserta didik, tetapi juga pada proses pembelajaran yang berpusat pada peserta didik dan penerapan prinsip-prinsip manajemen mutu.

Prinsip-prinsip manajemen mutu adalah pedoman yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan kualitas yang lebih baik dan lebih baik. Prinsip-prinsip ini membantu dalam membangun budaya perusahaan yang berfokus pada kualitas, kepuasan pelanggan, dan peningkatan berkelanjutan (Asy'ari et al., 2017). Dalam rangka mencapai pencapaian mutu secara terintegrasi, Peran penting penerapan TQM terhadap peningkatan mutu dan kualitas pendidikan tidak bisa dipandang sebelah mata. Apabila lembaga pendidikan tidak memahami prinsip-prinsip TQM, maka mereka akan kehilangan daya saing dengan sekolah lainnya (Zanqar et al., 2019). Proses kontinu dan berkelanjutan yang disertai dengan evaluasi dan tindakan perbaikan berkesinambungan menjadi pondasi penting dalam TQM.

Di era persaingan saat ini, semua lembaga pendidikan diharapkan terus meningkatkan mutu lembaganya dengan mengadopsi pengembangan sumber daya manusia yang berbasis total quality management. Hal ini disebabkan karena misi utama dari institusi berbasis total quality management adalah memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggannya. Dengan menjaga hubungan yang positif dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan, organisasi dapat membangun kepercayaan, memperluas basis pelanggan, dan membangun reputasi yang baik. Selain itu, fokus pada mutu pendidikan atau layanan akan membantu menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Sallis, 2010).

Banyak peneliti telah melakukan studi tentang pengembangan sumber daya manusia, termasuk Muhammad Priyatna (2016), Jaya (2017), dan Krismiyati (2017). Penelitian mereka menyoroti pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, dalam lingkungan yang dinamis, penempatan pegawai saja tidak selalu menjamin keberhasilan organisasi. Lingkungan yang terus berubah ini mendorong organisasi untuk menyesuaikan diri dan mengembangkan SDM sesuai dengan kebutuhan mereka.

Dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan usaha yang terorganisir, berkelanjutan, dan komprehensif. Kualitas sumber daya manusia merupakan hasil dari gabungan antara aspek fisik (kesehatan) dan aspek non-fisik (seperti nilai-nilai, moral, dan pengetahuan). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diperlukan upaya pemberdayaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia. (Nilamsari, 2018).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan topik yang sangat penting untuk dipelajari, mengingat bahwa hal ini menjadi aspek yang mendesak dalam upaya meningkatkan keunggulan bersaing lembaga. Pengembangan sumber daya manusia mencakup peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja, dengan tujuan akhir yang berfokus pada produktivitas dan kualitas perusahaan. Dalam beberapa penelitian (Aryana & Yasa, 2017; Widiansyah, 2018; Citta, 2023), pentingnya pengembangan sumber daya manusia telah diakui dan ditekankan sebagai komponen kunci dalam meraih keunggulan kompetitif.

Dalam konteks lembaga pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi penting dalam meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, lembaga pendidikan harus memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja secara optimal, sehingga perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia agar memiliki sikap kreatif dan inovatif dalam menghadapi persaingan (Walidin, 2016).

Menurut Rachmawati (2018) proses pengembangan sumber daya manusia berbasis Total Quality Management (TQM) memiliki beberapa syarat yang harus dipenuhi. Salah satunya adalah komitmen penuh dari seluruh elemen organisasi untuk melaksanakan pengukuran sebagai bentuk evaluasi. Evaluasi dan perbaikan tersebut dilakukan secara berkelanjutan guna meningkatkan kualitas, yang mencakup berbagai tahapan mulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemutusan kontrak kerja.

Penelitian ini akan mendalami pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan dengan mengadopsi pendekatan Total

Quality Management (TQM). Implementasi TQM dalam dunia pendidikan masih dihadapkan pada beberapa kendala, di antaranya adalah kurangnya komitmen dari manajemen dalam menerapkan konsep ini. Selain itu, kesesuaian metode dan faktor lain juga dapat menjadi tantangan yang perlu diatasi dalam menerapkan TQM untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan tersebut, serta mengeksplorasi solusi dan strategi yang tepat agar implementasi TQM dapat berhasil dan memberikan dampak positif dalam meningkatkan mutu pendidikan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian kepustakaan dengan menggunakan metodologi kualitatif. Referensi utama yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah jurnal, buku, dan makalah penelitian terdahulu yang terkait dengan topik yang dibahas. Setelah data dikumpulkan, data tersebut dievaluasi dan disajikan secara sistematis. Metode analisis data terdiri dari tiga tahap, yaitu pemeriksaan data yang relevan, penyajian data, dan pembuatan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Alasan yang mendasari perlunya pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan adalah:

- a. Standar sarana prasarana yang belum terpenuhi: Kurangnya fasilitas dan infrastruktur yang memadai dapat menghambat proses pembelajaran yang optimal. Misalnya, keterbatasan ruang kelas, fasilitas laboratorium, perpustakaan, dan sarana olahraga dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan.
- b. Beban kerja tenaga pendidik yang berlebihan: Jumlah siswa yang banyak atau kurangnya tenaga pendidik dapat menyebabkan guru harus mengajar beberapa gelombang atau kelas sekaligus. Hal ini dapat mengurangi kualitas interaksi dan perhatian yang diberikan pada masing-masing siswa.
- c. Kehadiran dan disiplin tenaga pendidik: Ketidakteraturan kehadiran atau kurangnya disiplin dari sebagian tenaga pendidik dapat mempengaruhi efektivitas proses belajar mengajar, karena siswa memerlukan konsistensi dan keteladanan dari guru.
- d. Pemahaman tenaga pendidik terhadap kurikulum: Kurikulum yang berubah atau kompleks memerlukan pemahaman dan penguasaan yang baik dari tenaga pendidik. Jika pemahaman tentang kurikulum tidak memadai, maka proses pengajaran dapat menjadi kurang efektif dan relevan dengan kebutuhan pendidikan.

Dengan mengembangkan manajemen sumber daya manusia secara tepat, lembaga pendidikan dapat mengatasi tantangan-tantangan ini dan meningkatkan mutu pendidikan yang diberikan kepada siswa. Upaya pengembangan SDM dalam hal pelatihan, pengelolaan sarana prasarana, dan pembinaan guru dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih optimal dan meningkatkan hasil pendidikan.

Sebuah institusi pendidikan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efisien untuk meningkatkan produktivitasnya. Dalam usaha ini, institusi pendidikan perlu memiliki tim sumber daya manusia yang mampu beroperasi dengan maksimal. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia guna menciptakan sikap kreatif dan inovatif dalam menghadapi persaingan. Kinerja organisasi atau lembaga pendidikan sangat bergantung pada sejauh mana pengembangan sumber daya manusia atau anggota di dalamnya dilakukan dengan baik. Hal ini menandakan bahwa setiap anggota sumber daya manusia dalam organisasi atau lembaga pendidikan harus secara proporsional menerima pelatihan dan pendidikan yang optimal, bahkan semaksimal mungkin, guna meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya.

Menurut Siagaan (2016), untuk meningkatkan sumber daya manusia, diperlukan pengembangan dan pelatihan yang melibatkan beberapa langkah yakni:

- a. Menentukan kebutuhan yang spesifik dari sumber daya manusia yang akan ditingkatkan, hal ini melibatkan mengidentifikasi kekurangan, keterampilan yang harus diperkuat, atau bidang di mana peningkatan diperlukan.

- b. Menetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk pengembangan sumber daya manusia. Sasaran ini harus sesuai dengan kebutuhan yang telah ditentukan dan membantu mengarahkan proses pelatihan.
- c. Merumuskan konten dan materi yang akan diajarkan dalam program pelatihan. Isi program harus relevan dengan kebutuhan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d. Memahami prinsip-prinsip belajar yang efektif untuk menciptakan pengalaman pelatihan yang maksimal bagi peserta. Pendekatan pembelajaran yang interaktif dan terlibat sering kali lebih efektif.
- e. Melaksanakan program pelatihan dengan efisien dan efektif. Proses ini mencakup menyampaikan materi, memberikan latihan atau simulasi, serta memberikan dukungan dan bimbingan kepada peserta.
- f. Mengidentifikasi manfaat yang diharapkan dari program pelatihan. Hal ini bisa berupa peningkatan keterampilan, pengetahuan, atau sikap yang akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
- g. Melakukan evaluasi terhadap program pelatihan untuk menilai efektivitasnya. Hasil evaluasi akan membantu menentukan keberhasilan program dan memberikan umpan balik untuk perbaikan di masa depan.

2. Total Quality Management dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan

Total Quality Management (TQM) adalah suatu pendekatan manajemen yang bertujuan untuk mencapai kepuasan pelanggan secara menyeluruh. TQM melibatkan seluruh bagian dan tingkatan dalam suatu lembaga atau organisasi untuk berfokus pada peningkatan kualitas produk, layanan, proses, dan budaya perusahaan. Tujuan utama dari TQM adalah untuk memberikan produk atau layanan yang memenuhi atau bahkan melebihi harapan pelanggan. Beberapa prinsip TQM meliputi kesadaran kualitas yang terus-menerus, partisipasi aktif semua anggota organisasi, pengambilan keputusan berdasarkan data dan fakta, serta penekanan pada pencegahan masalah daripada perbaikan pasca terjadinya masalah. Dengan mengadopsi TQM, lembaga atau organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif, membangun citra yang baik di mata pelanggan, meningkatkan loyalitas pelanggan, dan menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada kualitas dan peningkatan berkelanjutan (Kartikasari, 2018).

Implementasi Total Quality Management di dalam lembaga pendidikan memang perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya karena proses ini tidak dapat dicapai dengan cara instan. TQM melibatkan perubahan budaya dan sikap di seluruh lembaga pendidikan, memerlukan kesadaran dan partisipasi aktif dari seluruh anggota staf dan siswa, serta pengambilan keputusan berdasarkan data dan fakta. Untuk mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan melalui TQM, beberapa langkah yang mungkin dilakukan meliputi:

- a. Menentukan sasaran dan indikator yang jelas untuk meningkatkan kualitas pendidikan, seperti hasil ujian, tingkat kelulusan, atau kemampuan keterampilan siswa.
- b. Melibatkan seluruh staf dan stakeholder dalam proses perbaikan mutu pendidikan. Partisipasi aktif dari semua pihak akan meningkatkan kesadaran akan pentingnya TQM dan meningkatkan efektivitas implementasinya.
- c. Mengumpulkan data terkait kinerja siswa dan proses pendidikan, dan menganalisisnya untuk mengidentifikasi area perbaikan dan mengambil keputusan berdasarkan bukti yang ada.
- d. Memberikan pelatihan dan pengembangan bagi staf pendidikan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menerapkan TQM dan menghadapi perubahan.
- e. Menerapkan siklus PDCA (Plan-Do-Check-Act) secara terus-menerus untuk terus memperbaiki proses dan mencapai peningkatan berkelanjutan dalam mutu pendidikan.

Penerapan TQM secara konsisten dan berkelanjutan akan membantu lembaga pendidikan mencapai tujuan peningkatan kualitas dan daya saing lulusan dalam jangka panjang. Hal ini melibatkan komitmen, kerja sama, dan kesabaran dari semua pihak terlibat, karena perubahan dan peningkatan yang signifikan memerlukan waktu dan usaha.

Manajemen mutu menjadi tujuan akhir dari proses panjang yang dilakukan oleh lembaga pendidikan. Implementasi manajemen mutu pendidikan bertujuan untuk mencapai standar tinggi dalam penyelenggaraan pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan produktif bagi siswa. Dengan menerapkan manajemen mutu pendidikan, lembaga

pendidikan berusaha memberikan jaminan kepada pelanggannya, yaitu siswa, bahwa mereka akan mendapatkan layanan pendidikan yang berkualitas, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

Manajemen mutu pendidikan melibatkan seluruh pihak yang terlibat dalam proses pendidikan, termasuk para pendidik, staf, siswa, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan fokus pada mutu, lembaga pendidikan berupaya terus menerus meningkatkan kualitas proses pembelajaran, kurikulum, dan lingkungan sekolah untuk mencapai hasil yang lebih baik (Fadriati, 2018).

Total Quality Management (TQM) merupakan suatu makna dan standar mutu dalam pendidikan. Ia memberikan suatu filosofi perangkat alat untuk memperbaiki mutu dan semua dapat dicapai dengan ide sentral yang diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan. Manajemen mutu yang efisien dari suatu organisasi dapat dicapai dengan menggunakan model yang berbeda, salah satunya adalah sistem manajemen mutu. Dengan manajemen mutu sistem, suatu organisasi dapat memahami struktur, prosedur, proses, dan sumber daya lainnya yang diperlukan dalam penerapan manajemen mutu. Pendekatan ini membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan memahami berbagai elemen yang berkontribusi pada peningkatan mutu secara keseluruhan. Dalam konteks pendidikan, TQM juga berarti fokus pada peningkatan secara menyeluruh, baik itu dalam proses pengajaran, kurikulum, pengelolaan sekolah, serta hubungan antara semua anggota komunitas pendidikan.

Melalui penerapan sistem manajemen mutu, lembaga pendidikan dapat mengadopsi pendekatan berbasis bukti untuk pengambilan keputusan, meningkatkan kualitas layanan pendidikan, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi. Hal ini mencakup penggunaan data dan analisis untuk mengidentifikasi area perbaikan, melibatkan semua pihak terkait, dan memberikan tanggung jawab serta kepercayaan kepada para profesional pendidikan. Konsep Total Quality Management (TQM) memang tidak akan mencapai tujuannya secara optimal jika prinsip-prinsipnya tidak dipegang teguh. TQM melibatkan seluruh organisasi dan melampaui sekadar proses atau program terpisah. Kesuksesan TQM bergantung pada komitmen dan integritas dari setiap anggota organisasi, mulai dari pemimpin hingga karyawan paling bawah. Beberapa prinsip penting dalam TQM meliputi:

- a. Mengutamakan kepuasan pelanggan dengan menyediakan produk atau layanan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.
- b. Menerapkan partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi untuk berkontribusi dalam perbaikan mutu dan proses kerja.
- c. Menggunakan data dan analisis yang akurat untuk mengambil keputusan yang tepat, mengurangi spekulasi dan pendekatan berbasis perasaan semata.
- d. Menanamkan sikap yang terus-menerus dalam meningkatkan kualitas dan proses kerja untuk mencapai hasil yang lebih baik.
- e. Memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman tentang pentingnya kualitas dalam pekerjaan mereka.
- f. Mendorong kolaborasi dan kerja sama di antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama dan memperbaiki kinerja.
- g. Memastikan setiap individu memiliki tanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya, serta mempertanggungjawabkan hasil kerja mereka.

Ketika prinsip-prinsip TQM diterapkan dengan sungguh-sungguh dan dihayati oleh seluruh anggota organisasi, maka kualitas dan mutu dapat terus meningkat secara berkelanjutan. Keterlibatan dan komitmen dari setiap individu, termasuk pemimpin dan karyawan, adalah kunci utama dalam mencapai kesuksesan TQM dan memberikan dampak positif pada organisasi.

SIMPULAN

Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam pengembangan sumber daya manusia memang sangat penting karena dapat meningkatkan kualitas mutu dalam lembaga pendidikan. TQM memiliki prinsip-prinsip yang berfokus pada perbaikan yang berkelanjutan, dan sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dijaga dan dikembangkan dengan baik agar lembaga dapat bertahan dan terus berkembang dalam menghadapi persaingan.

Konsep TQM akan mencapai tujuan yang diinginkan jika dalam pelaksanaannya prinsip-prinsipnya dipegang teguh. Strategi dalam pendekatan TQM pada pengembangan manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyusun rencana pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan lembaga dan visi misi lembaga pendidikan. Ini mencakup identifikasi kebutuhan sumber daya manusia, penentuan tujuan pengembangan, dan penetapan langkah-langkah untuk mencapainya.
2. Melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan baik itu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, yang sesuai dengan kompetensi dan nilai-nilai lembaga pendidikan. Memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki potensi untuk berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan lembaga.
3. Menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan kompetensi dan keahlian mereka, sehingga setiap individu dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.
4. Memberikan pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan. Ini dapat membantu mereka tumbuh dan berkembang bersama lembaga.
5. Melakukan penilaian kinerja secara objektif dan berbasis data untuk mengevaluasi pencapaian pendidik dan tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik dan perbaikan.
6. Memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan diberikan kompensasi dan penghargaan yang adil dan sejalan dengan kontribusi mereka terhadap lembaga.
7. Jika diperlukan, pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan proses yang adil dan profesional, dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap lembaga dan karyawan yang bersangkutan.

Dengan menerapkan strategi-strategi TQM dalam pengembangan sumber daya manusia, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang berfokus pada perbaikan berkelanjutan dan memastikan bahwa karyawan menjadi aset yang berharga dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryana, I. N. & Yasa, N. N. K. (2017). Membangun Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Sistem Informasi dan Customer Intimacy dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(4), 1343–1364.
- Asy'ari, H., Zahrudin, Z., & Fauziah, S. (2017). Implementasi Prinsip-Prinsip Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 di SMK Ekonomika Depok Jawa Barat. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 205–233.
- Citta, Andi Batary (2023). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia
- Fadriati. (2018). Model Total Quality Management Pada Lembaga Pendidikan Islam. *International Conference on Education IAN Batusangkar*, September 12-13 2018
- Hasnadi, H. (2021). *Total Quality Management: Konsep Peningkatan Mutu Pendidikan*. SAP (Susunan Artikel Pendidikan), 6(2).
- Jaya, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan SMART Ekselensia Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa*, 7(2), 1–8.
- Kartikasari, D. E., Surachman, Ratnawati, K. (2018) 'Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5.1
- Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43–50.
- Munzir, M. (2022). Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Guru Kita PGSD*, 6(4), 594.
- Nilamsari. 2018. Komunikasi Antarpribadi Orangtua Dan Guru Dalam Memahami Pendidikan Inklusi di Tk Jasmien Jakarta Utara. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 1(1), 71-82
- Priyatna, M. (2016). Manajemen Pengembangan SDM pada Lembaga Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(9), 1231–1250
- Rachmawati, I. K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

- Sallis, E. (2010). Total Quality Management in education. Developing quality systems in education.
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Walidin, W. (2016). Arah Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Dimensi Pendidikan Islam. *Jurnal Edukasi*, 2(2), 148–163.
- Widiansyah, A. (2018). Peranan Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan. *Cakrawala*, 18(2), 299–234.
- Zanqar, F. S. M., Khatibi, A., Azam, S. M. F., & ... (2019). The Impact of Iso Principles of Total Quality Management on Higher Education Quality. *European Journal of ...*, 100–108.