



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 6331-6342

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi Berbasis Total Quality Management Pada Politeknik Maritim AMI Makassar

Dianita Veronika<sup>1✉</sup>, Zaenab Achmar<sup>2</sup>, Fahira Salahuddin<sup>3</sup>, Andi Batary Citta<sup>4</sup>

(1)(2)(3)Politeknik Maritim AMI Makassar, (4)STIM Lasharan Jaya Makassar

Email: [dianita14.apk@gmail.com](mailto:dianita14.apk@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini memaparkan tentang upaya pengembangan sumber daya manusia berdasarkan pendekatan total quality management di Politeknik Maritim AMI Makassar. Pendekatan total quality management digunakan sebagai strategi agar lembaga ini dapat bertahan dan unggul dalam kompetisi dengan lembaga lainnya. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk naratif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Politeknik Maritim AMI Makassar menerapkan serangkaian langkah dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk perencanaan, perekrutan, dan pengembangan sumber daya manusia, yang dijalankan secara terencana, sistematis, dan berfokus pada peningkatan kualitas secara berkelanjutan. Implementasi total quality management telah membantu Politeknik Maritim AMI Makassar mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, menjadikannya salah satu perguruan tinggi maritim yang diakui.

Kata Kunci: *Sumber daya manusia, total quality management, kompetitif*

## Abstract

This study describes efforts to develop human resources based on a total quality management approach at the Maritime Polytechnic AMI Makassar. The total quality management approach is used as a strategy so that this institution can survive and excel in competition with other institutions. The research method used is qualitative with a case study type. Data was collected through observation, interviews and documentation. The research data is presented in the form of a descriptive narrative. The results of the study show that the AMI Makassar Maritime Polytechnic implements a series of steps in human resource management, including planning, recruiting and developing human resources, which are carried out in a planned, systematic manner and focus on continuous quality improvement. The implementation of total quality management has helped AMI Makassar Maritime Polytechnic gain the trust of the community, making it one of the recognized maritime universities.

*Keywords: Human resources, total quality management, competitive*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah elemen kunci dalam suatu organisasi. Karena itu, manajemen dan pengembangan SDM menjadi sangat krusial bagi keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk mengoptimalkan dan memanfaatkan sepenuhnya potensi yang tersedia, dengan tujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan. (Krismiyati, 2017).

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 (I Nengah Aryana & Yasa, 2017; Widiansyah, 2018; (Andi Batary 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 (W. Walidin, 2016).

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, (Edward Sallis, 2012).

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.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Warisno (2018) juga menyatakan bahwa mutu organisasi dapat tercapai dengan mengoptimalkan SDM, terutama pendidik dan tenaga kependidikan, melalui manajemen yang handal. Pentingnya mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia seharusnya menjadi prioritas utama. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan menerapkan prinsip-prinsip Total Quality Management (TQM). Penggunaan TQM dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia telah terbukti memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. (Supardi, 2006).

Total Quality Management (TQM) merupakan sebuah pendekatan dan konsep yang sederhana, namun penting bagi lembaga untuk dapat bersaing dan unggul dalam persaingan, serta menghasilkan kualitas terbaik di antara lembaga-lembaga lainnya (Syam, 2017). Untuk mencapai kualitas terbaik ini, perbaikan terus-menerus dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia sangatlah penting (Suhermanto, 2018). Konsep TQM juga ditandai dengan berorientasi pada kepuasan kebutuhan pelanggan dan pencapaian jangka panjang, (Hijrawan, 2019).

Menurut (Rachmawati, 2008). 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.

pengembangan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia dalam sekolah merupakan suatu keharusan untuk dapat merespons tuntutan masyarakat dan persaingan yang ketat di antara lembaga-lembaga pendidikan. Sumber daya manusia memegang peranan krusial sebagai faktor produksi yang esensial dan menjadi komponen penting dalam organisasi. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus memberikan perhatian serius terhadap aspek ini, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. (Hartatik, 2014).

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. Dengan begitu, diharapkan lembaga pendidikan dapat menjadi lebih unggul dalam menghadapi persaingan dan memberikan pelayanan yang berkualitas bagi peserta didik dan masyarakat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*library research*) yang menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan naturalistik yang bertujuan untuk memahami fenomena dalam konteks spesifik. (Sugiono, 2016).

Partisipan atau sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari perpustakaan, termasuk buku, jurnal, dan dokumen lainnya (Sutrisno Hadi, 1990). Sumber data primer yang digunakan adalah informasi yang di dapat dari perguruan tinggi Politeknik Maritim AMI Makassar, sedangkan sumber data sekunder berupa literatur jurnal.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data flow model. Miles dan Hubberman menjelaskan bahwa analisis Flow Model melibatkan beberapa langkah kegiatan, seperti pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Metode ini akan membantu dalam memahami dan menginterpretasi data yang diperoleh dari berbagai sumber untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

Peningkatan sumber daya dan profesionalisme dosen dan tenaga pendidikan merupakan prioritas utama dalam pembangunan pendidikan. Dosen dan tenaga pendidikan memiliki peran

sentral dalam sistem pendidikan dan berkontribusi secara signifikan terhadap kualitas pendidikan. Hal ini penting karena dengan adanya kualitas pembelajaran yang baik, mahasiswa akan mendapatkan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan tuntutan zaman, interaksi yang baik antara dosen dan mahasiswa juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Dosen yang mampu berinteraksi dengan baik dapat memahami kebutuhan dan potensi mahasiswa serta memberikan bimbingan yang tepat. Dosen juga harus memiliki profesionalisme yang tinggi akan cenderung aktif dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Hal ini akan meningkatkan mutu penelitian di perguruan tinggi dan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan. Dosen dan tenaga pendidikan berperan dalam menjalin hubungan yang baik dengan stakeholder seperti industri, pemerintah, dan masyarakat. Kolaborasi ini penting dalam mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan masyarakat. (Roosje Kalangi, 2015), (H. Abd. Wahid Tahir, 2017).

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. Menurut (Bariqi & Muhammad Darari, 2011), 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.

Sedangkan menurut (Sondang P. Siagaan, 2016), mengatakan bahwa untuk meningkatkan sumber daya manusia, diperlukan pengembangan dan pelatihan yang melibatkan beberapa langkah yakni 1). 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. 2). 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. 3). Merumuskan konten dan materi yang akan diajarkan dalam program pelatihan. Isi program harus relevan dengan kebutuhan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. 4). Memahami prinsip-prinsip belajar yang efektif untuk menciptakan pengalaman pelatihan yang maksimal bagi peserta. Pendekatan pembelajaran yang

interaktif dan terlibat sering kali lebih efektif. 5). Melaksanakan program pelatihan dengan efisien dan efektif. Proses ini mencakup menyampaikan materi, memberikan latihan atau simulasi, serta memberikan dukungan dan bimbingan kepada peserta. 6). Mengidentifikasi manfaat yang diharapkan dari program pelatihan. Hal ini bisa berupa peningkatan keterampilan, pengetahuan, atau sikap yang akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. 7). Melakukan evaluasi terhadap program pelatihan untuk menilai efektivitasnya. Hasil evaluasi akan membantu menentukan keberhasilan program dan memberikan umpan balik untuk perbaikan di masa depan.

#### *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. (Desi Eka Kartika, 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:

1. Menentukan sasaran dan indikator yang jelas untuk meningkatkan kualitas pendidikan, seperti hasil ujian, tingkat kelulusan, atau kemampuan keterampilan siswa.
2. Melibatkan seluruh staf, mahasiswa, dan stakeholder dalam proses perbaikan mutu pendidikan. Partisipasi aktif dari semua pihak akan meningkatkan kesadaran akan pentingnya TQM dan meningkatkan efektivitas implementasinya.

3. Mengumpulkan data terkait kinerja siswa dan proses pendidikan, dan menganalisisnya untuk mengidentifikasi area perbaikan dan mengambil keputusan berdasarkan bukti yang ada.
4. Memberikan pelatihan dan pengembangan bagi staf pendidikan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menerapkan TQM dan menghadapi perubahan.
5. 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. (Abdul Hadi,2018).

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:

1. Mengutamakan kepuasan pelanggan dengan menyediakan produk atau layanan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.
2. Menerapkan partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi untuk berkontribusi dalam perbaikan mutu dan proses kerja.
3. Menggunakan data dan analisis yang akurat untuk mengambil keputusan yang tepat, mengurangi spekulasi dan pendekatan berbasis perasaan semata.
4. Menanamkan sikap yang terus-menerus dalam meningkatkan kualitas dan proses kerja untuk mencapai hasil yang lebih baik.
5. Memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman tentang pentingnya kualitas dalam pekerjaan mereka.
6. Mendorong kolaborasi dan kerja sama di antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama dan memperbaiki kinerja.
7. 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.

Pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lembaga perguruan tinggi berbasis Total Quality Management (TQM) merupakan langkah penting yang harus dilakukan di setiap lembaga pendidikan tinggi. Mutu diartikan sebagai pencapaian spesifikasi standar mutu yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, pelaksanaan proses pembelajaran di tingkat perguruan tinggi di berbagai daerah masih belum merata dan belum mencapai tingkat maksimal.

## 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 perguruan tinggi. 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 perguruan tinggi. 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

- Andi Batary Citta, Et. all. (2023). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Media Sains Indonesia (Cv. Media Sains Indonesia).
- Desy Eka Kartika Sari, Surachman, Kusuma Ratnawati, (2018) 'Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasii Kepuasan Kerja', *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5.1
- Fadriati, (2018) Model Total Quality Management Pada Lembaga Pendidikan Islam, *International Conference on Education IAN Batusangkar*,
- Jaya, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan SMART Ekselensia Indonesia*. *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa*, 7(2), 1–8.
- Hijrawan, R. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis TQM di Madrasah Aliyah Nurul Ummah Kota Gede Yogyakarta. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 109-134.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- I Nengah Aryana, I. M. W., & 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.
- Kalangi, Roosje, (2015) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2.1

- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43–50.
- Priyatna, M. (2016). Manajemen Pengembangan SDM pada Lembaga Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(9), 1231–1250.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*, 18(2).
- Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2012)
- Suhermanto, S., & Anshari, A. (2018). Implementasi TQM terhadap Mutu Institusi dalam Lembaga Pendidikan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 107–113.
- Supardi, E. (2006). Total Quality Managemet dalam Perberdayaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Geografi GEA*, 6(1), 1–11.
- Siagian, Sondang P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Syam, A. R. (2017). Konsep Kepemimpinan Bermutu dalam Pendidikan Islam. *Al-Ta'dib*, 12(2), 49–69.
- Tahir, H. Abd. Wahid, (2017) 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan', 1.1
- Widiansyah, A. (2018). Peranan Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan. *Cakrawala*, 18(2), 299–234.
- Walidin, W. (2016). Arah Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Dimensi Pendidikan Islam. *Jurnal Edukasi*, 2(2), 148–163.
- Warisno, A. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Lulusan pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan. *Ri'ayah*, 3(2), 99–113.