



Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis TQM Di SMA IT Baitussalam Prambanan

Maghfiroh¹, Solichah Nurul Hidayati²

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

E-mail : ayah.pira@gmail.com¹ solichahnurul5@gmail.com²

Abstrak

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan bahkan lembaga pendidikan sekalipun, manusia menjadi syarat mutlak dan penting yang wajib dimiliki demi mencapai tujuan dari sebuah organisasi. SDM sendiri dapat didefinisikan seperti karyawan, pekerja, atau pegawai yaitu manusia yang mempunyai kontribusi dan pekerjaan langsung terhadap suatu organisasi. Pengelolaan yang baik akan menghasilkan SDM yang baik dan menghasilkan SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang apik. Dengan segala permasalahan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja sumber daya tersebut, baik secara fisik ataupun psikis dalam pencapaiannya kepada suatu tujuan. Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian lapangan atau disebut *field research*, yaitu melihat secara langsung fenomena sosial dan kegiatan yang terjadi. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi yang sumbernya langsung dari informan kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah SMA IT Baitussalam Prambanan telah menerapkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk meningkatkan dan mencapai suatu kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya dengan menggunakan metode *total quality management*, sehingga SMA IT Baitussalam Prambanan selalu melakukan perbaikan ataupun evaluasi secara konsisten demi peningkatan kualitas lembaga.

Kata kunci: sumber daya manusia, mutu terpadu, SMA IT Baitussalam

Abstract

In an organization or company even educational institutions, human resources are one of the absolute and important conditions that must be possessed in order to achieve the goals of an organization. Human resources themselves can be defined as employees, workers, or employees, namely people who have a direct contribution and work to an organization. Good management will produce good resources as well and produce resources that have the ability and neat skills. With all the problems it faces will affect the performance of these resources, both physically and psychologically in achieving them to a goal. This type of research is field research or called Field Research. Namely to see firsthand the social phenomena and activities that occur. The method used is descriptive qualitative method that is observation, interview and documentation whose sources are directly from the principal's informant. The results showed that the Baitussalam Prambanan IT High School had implemented human resource management to improve and achieve an activity that had been planned before using the Total Quality Management method, so that Baitussalam Prambanan High School IT always made improvements or evaluations consistently for improving the quality of the institution.

Keywords: human resources, integrated quality, IT Baitussalam high school

Copyright (c) 2020 Maghfiroh, Solichah Nurul Hidayati

✉ Corresponding author :

Address : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Email : ayah.pira@gmail.com

Phone :

DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i3.141>

ISSN 2656-8071 (Media Cetak)

ISSN 2656-8063 (Media Online)

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam yang ada di Indonesia sebagai sistem pendidikan nasional yang salah satu tujuannya untuk mencetak insan yang bermutu untuk bangsa dalam segala aspeknya, terutama dalam peningkatan moral. Membangun seutuhnya manusia adalah upaya dari sebuah proses membangun bangsa, baik dalam segi moralitas ataupun materil. Namun, dalam segala proses penyelenggaraannya telah diatur sedemikian rupa oleh negara melalui proses formal, informal dan non formal.

Pada penyelenggaraan pendidikan nampaknya mendapat perhatian lebih dari pemerintah melalui pendidikan formal, yang dibagi menjadi dua yaitu sekolah umum dan madrasah, perlu digaris bawahi kedua pendidikan tersebut masuk ke dalam pendidikan formal. Pada hakikatnya kedua pendidikan tersebut mempunyai tujuan yang sama yaitu membina dan meningkatkan sumber daya manusianya (SDM) atau mutu sumber daya manusia bangsa Indonesia secara utuh demi mencapai tujuan pembangunan nasional.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (PSDM) sangat tepat jika dikaitkan dengan proses pelaksanaan pendidikan. Demi meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dukungan lebih, terutama dari *stake holder* di dalam lembaga pendidikan tersebut ataupun orang-orang yang mempunyai pengaruh di lembaga pendidikan. Agar tercapainya tujuan pendidikan, hendaknya pengelolaan pendidikan harus secara professional dengan manajemen yang rapi dan oleh SDM yang

mempunyai loyalitas kerja yang tinggi. Seperti yang kita ketahui, pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu prioritas pendidikan nasional, kaitannya yaitu dalam peningkatan mutu pada setiap jenis jenjang pendidikan. Bersamaan dengan kehidupan di masyarakat harus adanya pengembangan pendidikan, agar siswa dapat beradaptasi dengan perkembangan dan segala perubahan yang ada di masyarakat.

Istilah sumber daya manusia (SDM) bukan hanya digunakan dalam sebuah pekerjaan yang tidak ada kaitannya dengan dunia pendidikan, namun SDM justru diciptakan melalui lembaga pendidikan yang menaruh bekal kepada peserta didiknya sebagai sumber daya manusia yang bermutu demi mencapai tujuan pembangunan nasional. Sumber daya manusia (SDM) sendiri dapat didefinisikan seperti karyawan, pekerja, atau pegawai yaitu manusia yang mempunyai kontribusi dan pekerjaan langsung terhadap suatu organisasi (Ulfatin and Teguh Triwiyanto 2016:8).

METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian lapangan (*field research*) yakni: penelitian yang dilaksanakan di lingkungan yang telah ditentukan untuk melakukan pengamatan dan mengumpulkan data yang akan dibutuhkan oleh peneliti. Adapun tempat pelaksanaan penelitian ini oleh peneliti dilakukan di SMA IT Baitussalam Prambanan, dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan datanya sebagai berikut:

1. Wawancara

Dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan, maka peneliti bertanya secara langsung kepada

informan. *Interview semi structural* adalah jenis *interview* yang digunakan oleh peneliti, yaitu memberikan pertanyaan yang telah terstruktur kemudian melakukan cek satu persatu untuk pertanyaan lebih lanjut (Arikunto 1989:183). Pihak-pihak yang akan peneliti wawancarai adalah kepala sekolah perguruan SMA IT Baitussalam, wakakurikulum, serta beberapa tenaga pendidik di SMA IT Baitussalam.

2. Observasi

Dalam melakukan observasi, peneliti datang langsung ke tempat yang akan dilaksanakan penelitian yaitu SMA IT Baitussalam Prambanan. Peneliti mencatat poin-poin penting yang perlu dicatat dan akan dijadikan sumber data. Jenis observasi yang digunakan peneliti yakni observasi no participative. Yakni dalam pengamatannya, peneliti tidak terlibat langsung dengan subyek yang akan diteliti, namun peneliti akan memberi pernyataan real terhadap sumber data, bahwasanya peneliti benar-benar sedang melakukan penelitian. Sehingga peneliti akan memperoleh informasi terkait pengembangan sumber daya manusia berbasis TQM di SMA IT Baitussalam Prambanan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu merupakan suatu catatan kejadian yang berlaku. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang (Sugiyono 2014:82). Dokumentasi bertujuan untuk mencari data berupa catatan, foto-foto, dan dokumentasi lainnya yang memiliki kaitan dengan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan bahkan lembaga pendidikan sekalipun, manusia menjadi syarat mutlak dan penting yang wajib dimiliki demi mencapai tujuan dari sebuah organisasi. SDM sendiri dapat didefinisikan seperti karyawan, pekerja, atau pegawai yaitu manusia yang mempunyai kontribusi dan pekerjaan langsung terhadap suatu organisasi. Pengelolaan yang baik akan menghasilkan SDM yang baik dan menghasilkan SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang apik. Dengan segala permasalahan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja sumber daya tersebut, baik secara fisik ataupun psikis dalam pencapaiannya kepada suatu tujuan.

Dalam setiap organisasi, manusia adalah sumber yang mempunyai peran penting dapat pula dikatakan sebagai aset terpenting yang wajib dimiliki bagi setiap organisasi, maka dari itu dalam suatu organisasi, manusia memiliki peran dalam menggapai tujuan organisasi. SDM (*human resources*) yakni "*the people who are ready, willing and able to contribute to organization goals*". Menurut pendapat di atas, dapat dinyatakan bahwasanya SDM adalah insan yang mempunyai kesiapan, kemauan dan mampu memberikan sumbangsih terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (Benny 2005:59). Edy sutrisno mengutip dari Husnan mengemukakan bahwa pengembangan SDM adalah suatu proses jangka panjang dari pendidikan yang memakai prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga untuk tujuan umumnya tenaga kerja managerial mempelajari pengetahuan

secara konseptual dan teoritis (Edy Sutrisno, 2013:63).

Membahas mengenai sumber daya manusia (SDM) dapat kita lihat dari dua aspek yaitu dari aspek kuantitas dan kualitas. Pengertian dari kuantitas yaitu mengenai jumlah dari sumber daya manusianya. Kuantitas dari SDM yang banyak tanpa adanya kualitas dari sumber daya manusia yang baik, maka akan membebani bagi perusahaan (Edy Sutrisno 2013:61). Organisasi harus memperhatikan *skills*, *knowledge*, dan *ability* ataupun kemampuan yang harus dimiliki oleh sumber daya. Pengembangan SDM adalah persiapan individu dalam mendapatkan tanggung jawab yang berbeda dengan yang diemban sebelumnya atau yang lebih tinggi lagi di dalam satu organisasi. Seringkali terjadi pengembangan yang ada kaitannya dengan meningkatkan intelektual dalam melaksanakan tugas yang baik lagi. Pengembangan lebih mengarah kepada kesempatan bagi pekerja untuk belajar demi perkembangannya.

Pekerjaan dalam dunia pendidikan, dapat dilakukannya pengembangan sumber daya manusia dengan beberapa cara sebagai berikut (Ulfatin and Teguh Triwiyanto 2016:140).

1. Pelaksanaan program sertifikasi dan penyetaraan.
2. Pelaksanaan program *training* terintegrasi yang berbasis kompetensi.
3. Program supervisi.
4. Pelaksanaan program pemberdayaan seperti halnya MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Beberapa cara lain seperti symposium, menulis jurnal ilmiah, berkontribusi dalam forum ilmiah, membuat penelitian, magang, mengikuti berita actual di pemberitaan media, berkontribusi dalam organisasi profesi, dan menggalang kerja sama dengan teman-teman sejawat.

Managemen sumber daya manusia memiliki peran yakni sebagai fungsi yang mempunyai korelasi untuk mendapatkan hasil tertentu melalui suatu kegiatan yang dikerjakan orang-orang. Hal ini membuktikan bahwa manusia memegang peran yang sangat penting dan demikian dalam suatu manajemen. Menurut Sagala, MSDM tenaga pendidik, *me-manage* dan menetapkan program ketenagakerjaan yang mencakup problematika sebagai berikut (Sagala 2006:76):

1. Menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan kualitas secara efektif sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan berdasarkan *job description* (pembagian tugas).
2. Menetapkan *rekrutment*, tes atau seleksi, begitu pula penempatan bagi tenaga pendidik.
3. Membuat ketetapan program kesejahteraan, perluasan promosi dan juga pemutusan kontrak kerja.
4. Mempersiapkan penawaran dan permintaan tenaga pendidik pada masa depan.
5. Memperkirakan peningkatan perusahaan pada terkhususnya dan persoalan ekonomi pada umumnya.
6. Mengawasi dengan teliti undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan pemberian balas jasa bagi perusahaan serupa.

Peranan MSDM tenaga pendidik sangat diakui memberikan kontribusi besar dalam

mewujudkan tujuan. Tenaga pendidik selain kemampuan, kecakapan dan keterampilan, dan juga penting mempunyai kemauan dan kesungguhan untuk mengerjakan tugasnya secara efektif dan juga efisien. Sangat kurang maksimal jika kemampuan dan kecakapan tidak dibarengi dengan moralitas kerja dan juga kedisiplinan tenaga pendidik untuk menggapai suatu tujuan.

MSDM memiliki beberapa fungsi yaitu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, pengadaan, mengembangkan, memberi kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, mendisiplinkan, dan memberhentikan (Hasibuan 2005:21).

1. Perencanaan

Perencanaan adalah membuat rencana ketenagakerjaan sebaik mungkin dengan cara efektif dan juga efisien agar tercapainya tujuan perusahaan ataupun lembaga sesuai kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan ataupun lembaga. Perencanaan dilaksanakan dengan menerapkan program yang melibatkan kepegawaian yang meliputi keorganisasian, pengadaan, pengarahan, kompensasi pengembangan, pemeliharaan menintegrasikan, mendisiplinkan, dan memberhentikan, seluruh kegiatan tersebut bertujuan demi tercapainya tujuan perusahaan. Begitupula fungsi manajemen perencanaan di sekolah adalah untuk terwujudnya tujuan pendidikan

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisir seluruh tenaga kerja dengan melakukan pembagian tugas kerja, hubungan pekerjaan, delegasi kewenangan, integrasi, dan

koordinasi, dengan kuatnya pengorganisasian maka akan membantu mewujudkan efektifitas tujuan dari lembaga. Fungsi manajemen organisasi pada lembaga pendidikan adalah untuk mengorganisir seluruh tenaga pendidik dengan melakukan pembagian tugas kerja, hubungan pekerjaan, delegasi kewenangan, integrasi, dan koordinasi, dengan kuatnya pengorganisasian maka akan membantu mewujudkan efektifitas tujuan pendidikan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi arahan kepada seluruh karyawan agar membangkitkan kemauan dalam bekerja sama dan efektifitas kerja dan efisien dalam membantu demi mewujudkan tujuan dari perusahaan, pekerja, dan juga masyarakat. Adapun fungsinya di dunia pendidikan agar tenaga pendidik mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan dari pendidikan.

4. Pengadaan

Pengadaan adalah proses *requitment*, seleksi, penempatan agar memperoleh tenaga kerja yang sesuai yang perusahaan butuhkan. Demikian pula fungsi pengadaan dalam pendidikan, agar mendapatkan tenaga pendidik sesuai yang dibutuhkan lembaga pendidikan.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dengan moral karyawan melalui diklat yang diberikan dan diharuskan sesuai dengan segala kebutuhan pekerjaan saat ini dan di masa depan. Fungsi manajemen pengembangan dalam pendidikan adalah untuk meningkatkan kompetensi tenaga

pendidikan melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka menyongsong tantangan pendidikan di masa depan.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah memberikan upah secara langsung ataupun secara tidak langsung uang maupun barang kepada pekerja sebagai balasan jasa dari kontribusi pekerja yang diberikan kepada perusahaan. Keadilan dan kelayakan adalah prinsip dari kompensasi. Maksud dari adil yakni diberikan sesuai dengan rekam jejak dari pekerjaannya atau profesionalitas kerja, dan layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya setidaknya mengikuti dari upah minimum pemerintah (UMP). Fungsi manajemen kompensasi dalam pendidikan adalah memberikan balas jasa yang sudah menjadi haknya tenaga pendidik dalam memenuhi kebutuhannya agar dapat memacu motivasinya dalam bekerja.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan pekerja dan perusahaan demi terciptanya keserasian dan saling mendapatkan keuntungan. Fungsinya dalam lembaga pendidikan yakni mengintegrasikan kepentingan lembaga pendidikan dengan kepentingan tenaga pendidikan agar terciptanya kerjasama yang baik dan bersinergi.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga kondisi mentalitas, fisik, dan loyalitas pekerja agar mereka tetap berkemauan bekerja sama hingga pensiun. Adapun fungsinya dalam

lembaga pendidikan yakni menjaga kondisi mentalitas, fisik dan loyalitas tenaga pendidikan agar dapat melaksanakan pekerjaannya demi mencapai tujuan.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu fungsi MSDM yang paling penting dan kunci agar mewujudkan tujuan, karena tanpa adanya kedisiplinan yang apik maka sangat mempersulit untuk terwujudnya tujuan. Kedisiplinan adalah kemauan dan kesadaran hati untuk mentaati aturan dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan. Demikian pula fungsinya dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan kesadaran hati mentaati aturan dan nilai-nilai yang berlaku di dalam lembaga pendidikan.

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah memutuskan relasi pekerjaan seseorang dari lembaga dengan alasan kontrak pekerjaan telah berakhir, pensiun, ataupun dikarenakan alasan lainnya. Fungsinya dalam pendidikan yakni memberhentikan tenaga pendidik karena status kontrak ataupun jika pensiun dan lain-lain.

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah agar dapat meningkatkan mutu lembaga pendidikan agar dapat menghasilkan output pembelajar yang bermutu dan memperoleh pendidikan yang lebih baik untuk masyarakat. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia pendidikan sangat penting dalam peningkatan lembaga pendidikan.

Dalam setiap institusi, mutu maupun peningkatan mutu merupakan fokus terpenting yang paling terpenting. Meski begitu, anggapan

sebagian orang mutu merupakan sebuah konsep yang penuh dengan teka-teki. Mutu lebih cenderung relatif dan dianggap sesuatu yang membingungkan dan rumit untuk diukur. Dalam setiap pandangan seseorang, terkadang makna mutu menjadi pertentangan dalam segi makna dan pendapat, sehingga tidak heran jika menemui beberapa orang yang tidak memiliki pemahaman dan pendapat yang sama terkait bagaimana cara menjadikan institusi yang baik (Edward Sallis 2012:21).

Banyak yang mengetahui apa itu mutu setelah mengalaminya, tapi tetap saja terasa kesulitan ketika mencoba untuk mendeskripsikan dan mendefinisikannya. Dalam kegiatan sehari-hari kita selalu berupaya untuk melakukan yang terbaik demi meningkatkan mutu, terutama ketika mutu sudah menjadi sebuah kebiasaan kita dalam peningkatannya. Namun, ironisnya, kita akan menyadari ketika mutu itu sudah tidak berada dalam diri kita taupun ketika diri kita sudah tidak bermutu lagi. Satu hal yang bisa kita yakini adalah mutu dapat dibedakan antara baik atau sebaliknya, bagus ataupun sebaliknya dan begitu seterusnya. Selain dari pernyataan itu, mutu dalam pendidikan pada akhirnya menjadi suatu hal yang membedakan antara sukses dan gagal. Sehingga, sangat jelas, dalam meraih status di tengah-tengah persaingan di dunia pendidikan mutu telah menjadi masalah pokok yang akan menjamin perkembangan lembaga pendidikan pada saat ini.

Maka mutu dapat diartikan sebagai suatu yang bisa memberikan kepuasan kepada pelanggan (Edward Sallis 2012:59). Istilah ini disebut juga mutu sesuai persepsi (*quality in perception*). Mutu

ini bisa disebut relatif bagi orang-orang yang merasakannya. Lembaga pendidikan yang menganut konsep TQM pun memandang mutu menjadi sesuatu yang dapat dilihat dari perspektif para pelanggan yang menggunakan jasa lembaga pendidikan tersebut. Pelanggan selaku wasit atau juri terhadap mutu, dan institusi tidak bisa bertahan tanpa adanya pelanggan. Institusi yang menganut konsep TQM harus memberikan kepuasan dan mengeksplorasi kebutuhan para pelanggannya. Dan tujuan mutu terpadu adalah memahami perkembangan kebutuhan mereka serta menggunakannya untuk diimplementasikan ke dalam produk-produk dan konsep bisnis baru yang menciptakan inovasi baru.

Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu (SMA IT) Baitussalam adalah salah satu yang menerapkan sistem *boarding* untuk para siswanya dan diawasi langsung oleh guru-guru ataupun pembimbing yang menjadi penanggung jawab *boarding* dan pimpinan yang menjadi yang menjadi pusat kebijakan di dalamnya. Sekolah ini terletak di Pulerejo Bokoharjo Prambanan Sleman. Baitussalam adalah nama pondok yang berdiri pada tahun 1985 dan di dalamnya terdapat beberapa lembaga mulai dari PAUD hingga SMA. Adapun SMA IT sendiri berdiri sejak tahun 2014, termasuk lembaga baru dibanding lembaga-lembaga yang ada di dalamnya, adapun SMA IT sendiri meluluskan siswa perdananya pada tahun 2016 dengan jumlah kelulusan 33 siswa dari 40 siswa yang mendaftar.

Dalam pengembangan sumber daya manusia di SMA IT Baitussalam yakni melalui perekrutan tenaga pendidik yang harus melalui seleksi yang

diselenggarakan oleh yayasan dan pimpinan pondok setelah melaksanakan seleksi-seleksi yang telah dilakukan sebelumnya. Setelah melewati beberapa seleksi maka calon tenaga pendidik akan diberitahu tentang hasil seleksi yang telah dilewatinya lalu menjalani kontrak masa training selama 3 (Tiga) bulan dan akan mendapatkan penilaian selama masa training dan akan diberikan keputusan lanjut setelah 3 (Tiga) bulan masa training kemudian akan diperpanjang masa kontrak selama minimal 1(Satu) tahun jika kinerja tenaga pendidik dianggap baik oleh yayasan.

Demi perkembangan sumber daya manusia yang ada di dalamnya maka sekolah pun memberikan berbagai macam kegiatan seperti berikut:

1. Pembinaan atau biasa disebut taujih, kegiatan ini dipimpin langsung oleh pimpinan dan yayasan kepada seluruh guru-guru di setiap hari selasa pagi adapun isi dari kegiatan ini seperti motivasi dan nasehat-nasehat dari pimpinan kepada seluruh guru agar lebih memotivasi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.
2. Pelatihan, seperti pengelolaan kelas, pembuatan RPP, dan seminar-seminar dengan tujuan menambah wawasan guru atau tenaga pendidik dalam bidangnya masing.
3. Absen kedisiplinan yang ditunjukan oleh guru dan tenaga pendidik agar lebih baik dalam manajemen waktu.
4. Pertemuan wali kelas.
5. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang diikuti seluruh guru mata pelajaran dari sekolah negeri maupun swasta.
6. PKP (Peningkatan Kompetensi Pembelajaran).

KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat disimpulkan menjadi dua aspek yaitu dari aspek kuantitasnya dan kualitasnya. Pengertian dari kuantitas yaitu berbicara terkait jumlahnya yaitu sumber daya manusianya. Kuantitas SDM yang banyak tanpa adanya kualitas dari SDM yang baik, maka akan menjadikan beban bagi perusahaan. Organisasi wajib memperhatikan *skills*, *knowledge*, dan *ability* atau kompetensi yang harus dipenuhi oleh sumber daya. MSDM memiliki beberapa fungsi yaitu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, pengadaan, mengembangkan, memberi kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, mendisiplinkan, dan memberhentikan.

Mutu dapat diartikan sebagai suatu yang bisa memberikan kepuasan kepada pelanggan. Istilah ini disebut juga mutu sesuai persepsi (*quality in perception*). Mutu ini bisa disebut relatif bagi orang-orang yang merasakannya. Lembaga pendidikan yang menganut konsep TQM pun memandang mutu menjadi sesuatu yang dapat dilihat dari perspektif para pelanggan yang menggunakan jasa lembaga pendidikan tersebut. Pelanggan selaku wasit atau juri terhadap mutu, dan institusi tidak bisa bertahan tanpa adanya pelanggan. Institusi yang menganut konsep TQM harus memberikan kepuasan dan mengeksplorasi kebutuhan para pelanggannya. Dan tujuan mutu terpadu adalah memahami kebutuhan mereka yang selalu berkembang, serta menggunakan pengetahuan tersebut untuk diterjemahkan ke dalam produk-produk dan konsep bisnis baru yang menciptakan inovasi baru.

Maka dari itu SMA IT Baitussalam Prambanan salah satu lembaga yang menerapkan konsep TQM dalam pengembangan sumber daya manusianya dengan memberikan berbagai macam kegiatan demi meningkatkan kualitas para tenaga pendidik yang ada di dalamnya. Selain itu SMA IT Baitussalam selalu menciptakan inovasi baru agar pelanggan yang menggunakan jasanya dapat memperoleh hasil yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1989. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bima Aksara.
- Benny, Cornelia J. 2005. “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi.” *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. 3 (No. 2)
- Edward Sallis. 2012. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Edy Sutrisno. 2013. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” In . Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan. 2005. “Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah.” *Jurnal Pendidikan Dasar* Vol. 12 (No. 2).
- Sagala, Syaiful. 2006. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Ulfatin, Nurul, and Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.