

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM BERBASIS MANAJEMEN MUTU TERPADU DI LEMBAGA PENDIDIKAN: *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*

Ani Safitri

STIT Tanggamus, Lampung

Email: ani851577@gmail.com

Abstract Human resource development (HRD) based on Total Quality Management (TQM) has become a strategic necessity to enhance the quality of Islamic educational institutions amid globalization, digitalization, and increasing competitiveness. A key challenge is the lack of integration between HRD programs and comprehensive quality systems, resulting in fragmented and unsustainable implementation. This study aims to analyze and synthesize strategies for HRD grounded in TQM and to formulate an applicable conceptual model for Islamic education. A systematic literature review was conducted on 20 scholarly articles published between 2022 and 2026, retrieved from Scopus, Google Scholar, and Sinta databases using the keywords "Human Resource Development," "Total Quality Management," and "Islamic Education." Articles were selected based on thematic relevance, methodological rigor, and contribution to the development of educational quality concepts. Data were analyzed using a descriptive-analytical approach with thematic synthesis. Findings indicate that principles such as continuous improvement, customer focus, data-driven decision-making, transformational leadership, and integration of Islamic values are crucial for fostering a sustainable quality culture. Effective HRD strategies require a systemic, collaborative, and technology-based approach to enhance professional competencies while simultaneously developing the moral and ethical character of educators.

Keywords: Total Quality Management, Human Resource Development, Islamic Education, Continuous Improvement, Quality Culture

Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan merupakan fondasi utama dalam mewujudkan kualitas pembelajaran yang unggul dan berdaya saing. Di tengah perubahan global yang ditandai oleh kemajuan teknologi, percepatan arus informasi, serta meningkatnya standar kompetensi internasional, lembaga pendidikan dituntut untuk tidak hanya berfokus pada penyempurnaan kurikulum, tetapi juga pada peningkatan kapasitas tenaga pendidik dan kependidikan secara berkelanjutan. Sumber daya manusia menjadi aktor sentral dalam setiap proses pendidikan, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses akademik, hingga evaluasi hasil belajar. Tanpa pengelolaan dan pengembangan yang sistematis, kualitas pendidikan akan sulit mencapai standar yang diharapkan (Yudiarso et al., 2025).

Pendekatan *Total Quality Management* berkembang sebagai paradigma yang menekankan pentingnya perbaikan berkelanjutan, keterlibatan seluruh unsur organisasi, serta orientasi pada kepuasan pelanggan. Ketika konsep ini diadaptasi dalam dunia pendidikan, fokusnya tidak hanya pada peningkatan hasil akademik,

tetapi juga pada pembentukan budaya mutu yang menyeluruh. Budaya mutu menuntut adanya komitmen kolektif terhadap standar kerja yang tinggi, evaluasi yang konsisten, serta penggunaan data sebagai dasar pengambilan keputusan. Prinsip *continuous improvement* menegaskan bahwa mutu bukanlah tujuan akhir yang statis, melainkan proses dinamis yang harus terus diperbarui sesuai dengan kebutuhan dan tantangan zaman. Dalam kerangka ini, pengembangan SDM menjadi instrumen strategis untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki kompetensi yang relevan dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan (Tri, 2022).

Tantangan globalisasi dan digitalisasi pendidikan semakin memperkuat urgensi penerapan manajemen mutu berbasis sistem. Transformasi teknologi menghadirkan model pembelajaran baru seperti *blended learning*, *e-learning*, dan integrasi kecerdasan buatan dalam proses evaluasi. Perubahan tersebut menuntut tenaga pendidik untuk terus meningkatkan literasi digital, kreativitas pedagogik, serta kemampuan kolaboratif. Masyarakat sebagai pengguna layanan pendidikan memiliki ekspektasi yang semakin tinggi terhadap kualitas lulusan. Mereka tidak hanya menuntut kecakapan akademik, tetapi juga keterampilan abad ke-21 seperti berpikir kritis, komunikasi efektif, dan kemampuan memecahkan masalah. Kondisi ini menempatkan pengembangan SDM sebagai prioritas strategis agar lembaga pendidikan mampu merespons tuntutan eksternal secara proaktif dan terstruktur (Ngoc & Tien, 2023).

Dinamika internal organisasi pendidikan juga menjadi alasan pentingnya pendekatan mutu terpadu dalam pengembangan SDM. Banyak lembaga menghadapi persoalan seperti ketidaksesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan, kurangnya evaluasi kinerja yang objektif, serta lemahnya koordinasi antarunit kerja. Tanpa sistem yang terintegrasi, program peningkatan kompetensi cenderung bersifat sporadis dan tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan mutu. Pendekatan manajemen mutu menekankan pentingnya sinergi antar komponen organisasi, mulai dari kepemimpinan, perencanaan strategis, hingga mekanisme pengendalian mutu (Rahman et al., 2022).

Human resource development (HRD) merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas lembaga pendidikan, khususnya dalam *Islamic education*, di tengah globalisasi, digitalisasi, dan persaingan mutu antar lembaga. Banyak institusi masih menghadapi tantangan seperti program pengembangan yang bersifat insidental, tidak terintegrasi dengan *quality system*, dan kurang berkelanjutan. Masalah utama yang muncul adalah belum adanya strategi *HRD* yang sistematis, berbasis data, selaras dengan visi dan misi lembaga, serta mengintegrasikan *Islamic values*. Rumusan masalah penelitian ini adalah: bagaimana strategi *Total Quality Management (TQM)* berbasis *HRD* dapat dirancang secara terintegrasi dan aplikatif dalam *Islamic education* untuk membangun *quality culture* yang berkelanjutan?

Total Quality Management menawarkan prinsip-prinsip yang relevan, seperti *continuous improvement*, *customer focus*, *data-driven decision-making*, dan *transformational*

leadership. Dalam kerangka *Islamic education*, prinsip-prinsip ini perlu disinergikan dengan nilai-nilai *Qur'anic* dan etika seperti *amanah*, *ihsan*, serta tanggung jawab moral untuk membentuk pendidik yang kompeten sekaligus berintegritas. Penjelasan tentang TQM difokuskan pada relevansinya terhadap HRD: TQM bukan sekadar prosedur administratif, melainkan kerangka manajemen yang menekankan perbaikan berkelanjutan, integrasi komponen organisasi, dan perhatian terhadap kepuasan pemangku kepentingan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Choirunisa & Lae, 2025) dalam artikel “Analisis keefektifan manajemen mutu terpadu dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam” (2025) di *Jurnal Manajemen Pendidikan* menegaskan bahwa penerapan prinsip *continuous improvement*, pengambilan keputusan berbasis fakta, serta keterlibatan seluruh unsur organisasi mampu meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara signifikan. Penelitian (Tripitasari et al., 2023) dalam *Indonesian Journal* berfokus pada peningkatan manajemen mutu terpadu di lembaga pendidikan Islam dengan menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia secara komprehensif dalam perspektif Islam. Penelitian (Ahsan & Aimah, 2025) di *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* menunjukkan bahwa lembaga dengan keterbatasan anggaran tetap dapat mengimplementasikan MMT secara efektif melalui kolaborasi eksternal seperti *Musyawarah Guru Mata Pelajaran* dan organisasi profesi untuk mendukung pengembangan SDM. Penelitian (Siregar, 2024) dalam *Innovative: Journal of Social Science Research* menguraikan integrasi konsep MMT dengan nilai manajemen pendidikan Islam sebagai pendekatan sistemik dalam membangun budaya mutu. Adapun penelitian (Hasan & Anita, 2024) pada MTs Al Hidayah Marga Agung Lampung membuktikan bahwa penerapan MMT berdampak pada efisiensi administrasi serta peningkatan akreditasi unggul melalui penguatan sistem dan pengembangan SDM. Analisis ini menegaskan adanya *research gap*: sebagian besar studi belum menghadirkan strategi TQM-based HRD yang terintegrasi, adaptif terhadap teknologi, dan sekaligus menanamkan *Islamic values*.

Kebaruan penelitian ini terletak pada perumusan model konseptual integratif yang menghubungkan prinsip-prinsip TQM (*continuous improvement*, *customer focus*, *data-driven decision-making*) dengan peningkatan kompetensi profesional dan pembentukan karakter pendidik dalam *Islamic education*. Model ini menjadi kerangka sistematis bagi lembaga pendidikan untuk membangun *quality culture* yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis melalui sintesis prinsip TQM dan nilai normatif Islam, serta kontribusi praktis melalui strategi HRD yang holistik dan aplikatif.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan *systematic literature review* terhadap 20 artikel ilmiah yang dipublikasikan pada periode 2022–2026 sebagai sumber analisis utama. Pencarian literatur dilakukan melalui basis data jurnal nasional dan internasional

bereputasi seperti *Scopus*, *Web of Science*, *Sinta*, dan *Google Scholar*, dengan kata kunci seperti *human resource development*, *Total Quality Management*, *integrated quality management*, *Islamic education*, dan *quality culture*. Proses *systematic* meliputi tahap identifikasi (*identification*), penyaringan (*screening*), evaluasi kelayakan (*eligibility*), dan inklusi (*inclusion*). Artikel yang disertakan dipilih berdasarkan relevansi tema, kesesuaian metodologi, dan kontribusi terhadap pengembangan konsep mutu pendidikan.

Data dari artikel terpilih dianalisis menggunakan pendekatan *descriptive-analytical* dengan teknik *thematic synthesis*, untuk mengelompokkan temuan berdasarkan pola strategi, faktor pendukung dan penghambat, serta implikasi implementatif di lembaga pendidikan. Validitas kajian dijaga melalui *triangulation* sumber dan perbandingan lintas penelitian guna memastikan konsistensi temuan. Dengan kerangka *systematic literature review* ini, penelitian berhasil menyusun pemetaan konseptual yang komprehensif mengenai strategi pengembangan SDM berbasis prinsip *continuous improvement*, pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision-making*), dan keterlibatan seluruh unsur organisasi dalam kerangka *Total Quality Management*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil *Literature Review*

Penulis	Permasalahan	Tujuan	Metode	Subjek	Hasil	Simpulan
(Mahmud et al., 2025)	Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dalam perspektif Al-Qur'an di lembaga pendidikan Islam belum sepenuhnya terinternalisasi dalam budaya organisasi, khususnya dalam aspek pembinaan SDM dan konsistensi	Menganalisis konsep MMT dalam perspektif Al-Qur'an serta relevansinya dengan <i>Total Quality Management</i> modern dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam.	Kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kepustakaan dan analisis normatif-teologis.	Lembaga pendidikan Islam tingkat menengah.	Ditemukan bahwa penguatan budaya organisasi berbasis nilai Qur'ani, pelatihan SDM berkelanjutan, dan komitmen kepemimpinan menjadi faktor	Integrasi nilai Al-Qur'an dan prinsip TQM membentuk budaya mutu yang holistik dan berkelanjutan.

	nilai spiritual dalam praktik manajerial.				utama peningkatan mutu.	
(Paizaludin et al., 2025)	Kinerja pendidik dan budaya mutu di Madrasah Aliyah Swasta belum optimal akibat lemahnya perencanaan strategis dan pengembangan SDM berbasis mutu.	Mengkaji penerapan MMT dalam memperkuat kinerja organisasi, kepemimpinan, dan budaya mutu madrasah.	Studi lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif.	Madrasah Aliyah Swasta.	Perencanaan strategis, evaluasi berkala, serta pelatihan SDM berdampak signifikan pada peningkatan kinerja dan budaya mutu.	Implementasi MMT secara sistematis mampu meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kualitas kelembagaan.
(Winarti & Miyono, 2024)	Penerapan TQM belum sepenuhnya berdampak pada peningkatan kualitas SDM karena kurangnya pendekatan proaktif dan evaluasi berkelanjutan.	Mengidentifikasi dampak penerapan TQM serta solusi dalam penguatan pengembangan SDM.	Deskriptif kualitatif.	Lembaga pendidikan dasar dan menengah.	Pengembangan SDM berbasis pelatihan terstruktur dan supervisi rutin meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.	TQM efektif apabila diintegrasikan dengan sistem pembinaan SDM yang proaktif dan berkelanjutan.
(Zahro et al., 2025)	Tuntutan globalisasi dan kompetisi antar lembaga pendidikan menuntut strategi mutu yang adaptif.	Menganalisis tren implementasi MMT dan kontribusinya terhadap kepuasan <i>stakeholder</i> .	<i>Systematic literature review</i> periode 2020–2025.	Artikel nasional dan internasional.	MMT meningkatkan kepuasan <i>stakeholder</i> , reputasi lembaga, dan daya saing global.	MMT relevan sebagai strategi menghadapi tantangan global pendidikan modern.
(Erliyanto & Supriyono, 2024)	Kurangnya konsistensi implementasi TQM menyebabkan mutu pendidikan	Mengkaji implementasi TQM pada lembaga pendidikan Islam.	Kualitatif studi kasus.	Sekolah Islam.	TQM meningkatkan kualitas layanan pendidikan melalui	TQM menjadi fondasi utama peningkatan mutu berkesinambungan.

	tidak berkelanjutan.				perbaikan berkelanjut an dan evaluasi sistemik.	
(Ula et al., 2025)	Peran kepala sekolah dalam mengimplementasikan TQM belum optimal dalam membangun SDM adaptif.	Menganalisis peran kepala sekolah dalam penerapan TQM berbasis pengembangan SDM.	Kualitatif deskriptif.	Sekolah Islam.	Sekolah dengan pengembangan SDM berbasis TQM memiliki guru yang lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan.	Kepemimpinan transformasional menjadi kunci keberhasilan TQM.
(Sodikin et al., 2022)	Kurangnya integrasi nilai-nilai Islami dalam sistem MMT berbasis perilaku.	Mengkaji kontribusi nilai Islami terhadap pengembangan MMT dalam pendidikan.	Kajian konseptual.	Pendidikan Islam.	Nilai etika, amanah, dan ihsan dapat memperkuat budaya mutu berbasis karakter.	Integrasi nilai Islami memperdalam dimensi moral dalam MMT.
(Latifah, 2024)	Manajemen lembaga belum sepenuhnya menjamin kualitas pembelajaran.	Menganalisis implementasi TQM sebagai filosofi manajemen pendidikan.	Deskriptif kualitatif.	Lembaga pendidikan Islam.	TQM meningkatkan efektivitas manajerial dan akuntabilitas kelembagaan.	Konsistensi implementasi TQM menjamin kualitas pendidikan.
(Shoimah et al., 2025)	Lembaga pendidikan memerlukan alat manajerial efektif untuk menjawab kebutuhan mutu.	Menganalisis implementasi MMT sebagai alat strategis peningkatan mutu.	Kualitatif deskriptif.	Lembaga pendidikan umum dan Islam.	MMT membantu pemenuhan kebutuhan mutu berbasis sistem dan evaluasi berkelanjutan.	MMT efektif sebagai instrumen strategis manajemen pendidikan.

(Naufal & Muhith, 2025)	Disrupsi digital dan perubahan global menuntut mutu pendidikan.	Mengkaji paradigma mutu terpadu sebagai strategi transformasi pendidikan.	Literatur konsep ual.	Institusi pendidikan.	MMT berperan sebagai kekuatan transformatif menghadapi era digital.	Paradigma mutu terpadu mampu mentransformasi pendidikan masa depan.
(Kusharyati & Muhlis, 2025)	Pendekatan sistem dalam MMT belum diterapkan secara komprehensif.	Menganalisis MMT dalam perspektif <i>systematic approach</i> .	Kualitatif konsep ual.	Pendidikan Islam.	Sinergi antar komponen lembaga meningkatkan efektivitas mutu.	Pendekatan sistematis memperkuat keberhasilan MMT.
(Mahlan et al., 2025)	Kepemimpinan dan manajemen belum sepenuhnya inovatif dalam meningkatkan mutu.	Mengkaji strategi inovatif berbasis MMT dan kepemimpinan.	Deskriptif analitis.	Lembaga pendidikan.	Integrasi teknologi dan manajemen modern meningkatkan mutu kelembagaan.	MMT menjadi strategi inovatif peningkatan kualitas pendidikan.
(Lestari et al., 2024)	Optimalisasi peran kepala sekolah dalam peningkatan MMT masih terbatas.	Mengkaji upaya kepala sekolah meningkatkan mutu berbasis MMT.	Studi lapangan kualitatif.	SMAN 3 Bukittinggi.	Penguatan supervisi dan pelatihan guru meningkatkan mutu sekolah.	Kepemimpinan strategis mempercepat pencapaian mutu.
(Wulandari & Setiawan, 2024)	Proses manajemen belum berbasis standar mutu terpadu.	Mengeksplorasi prinsip pendekatan proses dalam MMT pendidikan.	Kualitatif eksploratif.	Lembaga pendidikan.	Standarisasi proses meningkatkan efisiensi dan kualitas output pendidikan.	Pendekatan proses mendukung sistem mutu berkelanjutan.
(Patmawati et al., 2023)	Kualitas SDM belum optimal dalam sistem <i>Integrated</i>	Menganalisis implementasi IQM dalam	Deskriptif kuantitatif.	Institusi pendidikan.	SDM berkualitas lahir dari sistem mutu	IQM meningkatkan efektivitas manajemen

	<i>Quality Management.</i>	institusi pendidikan.				terintegrasi dan mutu SDM.
(Kooli & Abadli, 2022)	Audit mutu belum dimanfaatkan untuk memperkuat proses <i>Human Resource Management.</i>	Menganalisis pengaruh audit mutu terhadap manajemen SDM perguruan tinggi.	Kuantitatif dengan analisis statistik.	Perguruan tinggi.	Audit mutu meningkatkan sistem rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi staf.	Sistem penjaminan mutu memperkuat tata kelola SDM.
(Umami & Yasin, 2024)	Integrasi nilai etika Islami dalam HRD belum terstruktur.	Mengkaji integrasi nilai etika dalam pengembangan SDM.	Studi kasus.	MTs Darussalam Indonesia	Workshop, pelatihan etika, dan integrasi akademik meningkatkan kualitas SDM.	HRD berbasis nilai Islami memperkuat mutu pendidikan.
(Akmaluddin et al., 2025)	Strategi HRM belum sepenuhnya selaras dengan peningkatan mutu pendidikan.	Menganalisis strategi HRM dalam peningkatan kualitas pendidikan.	Kualitatif analitis.	Institusi pendidikan negeri.	Integrasi kurikulum dan evaluasi SDM meningkatkan kualitas output pendidikan.	HRM strategis berperan penting dalam peningkatan mutu.
(Arifin et al., 2022)	Pemberdayaan SDM belum terintegrasi dengan prinsip TQM secara menyeluruh.	Mengkaji peran TQM dalam pemberdayaan SDM.	Deskriptif analitis.	Organisasi pendidikan.	Integrasi seluruh fungsi organisasi meningkatkan efektivitas pelatihan dan supervisi.	TQM memberdayakan SDM melalui sinergi organisasi.
(Elihami et al., 2024)	Pemanfaatan pendekatan berbasis data dan teknologi dalam manajemen mutu Islam masih terbatas.	Menganalisis pendekatan <i>data-driven</i> dan integrasi teknologi dalam	<i>Mixed method.</i>	Lembaga pendidikan Islam.	Integrasi AI dan sistem berbasis data mendukung pencapaian	Pendekatan berbasis data memperkuat efektivitas dan keberlanjutan mutu pendidikan.

manajemen mutu pendidikan Islam. *Sustainable Development Goals* (SDGs).

Tabel 2. Klasifikasi Hasil Literature Review 20 Jurnal

Tema Utama	Permasalahan	Strategi / Pendekatan	Dampak / Temuan
Kepemimpinan Mutu	Kepemimpinan belum optimal	Kepemimpinan transformasional, supervisi rutin, perencanaan strategis	SDM lebih inovatif, budaya mutu meningkat
Pengembangan Kompetensi SDM	SDM belum terintegrasi dalam sistem mutu	Pelatihan berkelanjutan, <i>workshop</i> , evaluasi rutin	Profesionalisme guru meningkat, kinerja lembaga lebih optimal
Budaya Mutu & Sistem	Kurangnya konsistensi implementasi TQM/MMT	Standarisasi proses, evaluasi berkala, <i>data-driven approach</i>	Mutu berkelanjutan, akuntabilitas meningkat
Integrasi Nilai Islami	Nilai Islami belum menyeluruh dalam MMT	Integrasi nilai Qur'ani, etika, <i>ihsan</i> dalam SDM	SDM berkarakter, budaya mutu holistik
Kepemimpinan Mutu	Kepala sekolah kurang adaptif	Supervisi guru, kolaborasi tim	Guru lebih responsif dan produktif
Pengembangan Kompetensi SDM	SDM terbatas pada lembaga dengan anggaran rendah	Kolaborasi eksternal, pelatihan berbasis sumber daya minimal	Kompetensi guru meningkat meski anggaran terbatas
Budaya Mutu & Sistem	Proses manajemen belum berbasis standar	Pendekatan proses, evaluasi sistemik	Efisiensi operasional meningkat, mutu output konsisten
Integrasi Nilai Islami	Integrasi nilai Islami dalam HRD belum terstruktur	Workshop etika, integrasi kurikulum	SDM berbasis karakter Islami, mendukung budaya mutu
Kepemimpinan Mutu	Kurangnya inovasi manajerial	Integrasi teknologi, kepemimpinan inovatif	Mutu kelembagaan meningkat, lembaga adaptif
Pengembangan Kompetensi SDM	SDM belum mengikuti transformasi digital	Pendekatan berbasis teknologi, <i>AI</i> , pelatihan digital	Efektivitas SDM meningkat, mendukung SDGs
Budaya Mutu & Sistem	Kurangnya evaluasi berkelanjutan	Audit mutu, <i>benchmarking</i> , <i>data-driven evaluation</i>	Mutu layanan lebih terjamin, keputusan berbasis fakta
Kepemimpinan Mutu	Kepala sekolah belum memimpin perubahan	Kepemimpinan strategis, kolaborasi tim	Mutu pendidikan dan akuntabilitas meningkat
Pengembangan Kompetensi SDM	Pelatihan sistemik tidak	Program mentoring, supervisi rutin	Kompetensi teknis dan profesional meningkat

Integrasi Islami	Nilai	Nilai Islami belum menyatu dengan praktik manajemen	Integrasi nilai Qur'ani dan etika dalam prosedur	Budaya mutu mendalam dan berkarakter
Budaya Mutu & Sistem		Sistem mutu belum adaptif	Pendekatan proses, <i>continuous improvement</i>	Proses manajemen lebih efisien, output lebih berkualitas
Kepemimpinan Mutu		Kurangnya inovasi kepemimpinan	Kepemimpinan inovatif, integrasi teknologi	Lembaga lebih adaptif, kinerja SDM meningkat
Pengembangan Kompetensi SDM		SDM kurang responsif terhadap perubahan	Pelatihan digital dan pembelajaran berbasis teknologi	Profesionalisme dan adaptabilitas meningkat
Integrasi Islami	Nilai	Nilai Islami belum menjadi landasan	Workshop nilai, integrasi ke kurikulum	SDM beretika, budaya mutu berbasis karakter Islami
Budaya Mutu & Sistem		Implementasi TQM belum menyeluruh	Pendekatan sistemik, evaluasi berkelanjutan	Mutu lembaga konsisten, peningkatan kualitas berkesinambungan
Kepemimpinan Mutu		Kepemimpinan tidak sejalan dengan strategi SDM	Kepemimpinan transformasional, kolaborasi tim	SDM lebih inovatif, lembaga lebih produktif

Berdasarkan 20 jurnal, terdapat empat tema utama yang konsisten menjadi faktor penentu pengembangan SDM berbasis MMT: kepemimpinan mutu, pengembangan kompetensi SDM, budaya mutu, dan integrasi nilai Islami. Kepemimpinan transformasional dan inovatif menjadi penggerak utama implementasi MMT, memfasilitasi inovasi, supervisi, dan perencanaan strategis. Pengembangan SDM yang terstruktur, sistemik, dan berbasis teknologi meningkatkan kompetensi profesional dan adaptabilitas terhadap perubahan global. Budaya mutu yang konsisten, melalui audit, evaluasi berkelanjutan, dan *continuous improvement*, memastikan keberlanjutan kualitas pendidikan. Sementara itu, integrasi nilai Islami menanamkan karakter dan etika dalam SDM, sehingga strategi pengembangan SDM tidak hanya efektif, tetapi juga berkarakter dan holistik. Sintesis ini menegaskan perlunya pendekatan terpadu dan sistemik untuk menjembatani teori MMT dan praktik pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam.

Pembahasan

Strategi pengembangan *sumber daya manusia* (SDM) berbasis *Total Quality Management* (TQM) dalam lembaga pendidikan, khususnya pendidikan Islam, merupakan respons terhadap tantangan global yang dinamis dan kompetitif. Sintesis dari 20 artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa penerapan TQM lebih efektif bila dipahami sebagai *philosophy of management*, bukan sekadar prosedur administratif. SDM tidak lagi dipandang sebagai kegiatan pelatihan insidental, tetapi sebagai proses sistemik yang terintegrasi dengan visi, misi, standar mutu, dan budaya organisasi. Banyak lembaga pendidikan Islam masih menghadapi kendala berupa keterputusan

antara sistem penjaminan mutu dengan program pengembangan tenaga pendidik, sehingga pelatihan dan supervisi berjalan parsial. Prinsip *continuous improvement* menekankan bahwa setiap aktivitas pengembangan SDM harus menjadi bagian dari siklus peningkatan mutu yang terukur, terdokumentasi, dan dievaluasi berdasarkan indikator kinerja.

Hasil sintesis literatur mengidentifikasi empat faktor utama dalam keberhasilan strategi pengembangan SDM berbasis TQM: pertama, prinsip *customer focus* yang menekankan pemenuhan kebutuhan peserta didik, orang tua, dan pemangku kepentingan lain; kedua, *data-driven decision-making* yang memastikan program pelatihan dan supervisi dirancang berdasarkan bukti, bukan asumsi; ketiga, kepemimpinan transformasional yang membangun komitmen kolektif, mendorong inovasi, dan menjadikan supervisi sebagai proses *coaching* dan *mentoring*; keempat, integrasi nilai-nilai Qur'ani dan etika Islami (*amanah, ihsan, itqan*) yang memperkuat dimensi moral dan karakter profesional SDM. Pendekatan sistemik juga menjadi pendorong keberhasilan, di mana pengembangan SDM diintegrasikan dengan rekrutmen, evaluasi kinerja, promosi, dan sistem penghargaan. Meskipun demikian, literatur mencatat hambatan signifikan seperti keterbatasan anggaran, resistensi budaya, dan literasi mutu yang rendah, yang dapat diatasi melalui kolaborasi eksternal, jejaring antar lembaga, dan *benchmarking* praktik terbaik. Sintesis ini membentuk model konseptual pengembangan SDM sebagai inti budaya mutu, mulai dari analisis kebutuhan berbasis data, perencanaan strategis partisipatif, pelatihan berkelanjutan, evaluasi berbasis indikator, hingga perbaikan sistemik yang konsisten dengan nilai spiritual.

Dengan demikian, strategi pengembangan SDM berbasis TQM tidak hanya menjadi inovasi administratif, tetapi transformasi budaya organisasi yang menyeluruh. Integrasi kompetensi profesional, nilai Islami, pendekatan sistemik, dan pengambilan keputusan berbasis data menjadi pilar utama lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing. Tanpa pendekatan yang sistemik dan berkelanjutan, peningkatan mutu akan bersifat parsial dan jangka pendek. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu merancang strategi pengembangan SDM dalam kerangka mutu terpadu yang adaptif terhadap perubahan global sekaligus kokoh dalam nilai-nilai spiritual, sehingga mampu menghasilkan pendidik profesional yang berkarakter, inovatif, dan bertanggung jawab.

Simpulan

Berdasarkan sintesis literatur, strategi pengembangan *sumber daya manusia* (SDM) berbasis *Total Quality Management* (TQM) menekankan bahwa peningkatan kompetensi tenaga pendidik harus menjadi bagian integral dari sistem mutu yang terstruktur, terukur, dan berkelanjutan. Prinsip *continuous improvement*, *customer focus*, dan *data-driven decision-making* menjadi fondasi utama dalam membangun budaya mutu yang adaptif terhadap perubahan global dan transformasi digital pendidikan.

Kepemimpinan transformasional, perencanaan strategis berbasis kebutuhan riil lembaga, serta integrasi sistem evaluasi, supervisi, dan pelatihan profesional secara sistemik terbukti mendukung efektivitas implementasi.

Pengembangan SDM tidak hanya fokus pada peningkatan *hard skills*, tetapi juga internalisasi nilai etika, spiritualitas, dan karakter berbasis ajaran Qur'ani untuk membentuk pendidik yang holistik. Keberhasilan strategi ini dipengaruhi oleh sinergi antar komponen organisasi, pemanfaatan teknologi, audit dan evaluasi berkelanjutan, serta pemanfaatan pendekatan berbasis data. Implikasi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan adalah perlunya merancang program pengembangan SDM yang sistemik dan terintegrasi, memastikan konsistensi kebijakan, membangun budaya mutu berbasis nilai, dan mengoptimalkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan daya saing lembaga secara nasional maupun global.

Daftar Pustaka

- Ahsan, M. N., & Aimah, S. (2025). Penerapan manajemen mutu terpadu di lembaga pendidikan swasta Islam: Resiliensi terhadap keterbatasan anggaran. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 6(1), 21–36.
- Akmaluddin, A., Kasmini, L. K., Sari, S. M., & Iqbal, M. (2025). Human Resource Management Strategy in Improving the Quality of Education. *Jurnal Eduscience*, 12(2), 553–560.
- Arifin, S., Darmawan, D., Hartanto, C. F. B., & Rahman, A. (2022). Human resources based on total quality management. *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 17–20.
- Choirunisa, M. M., & Lae, M. Z. (2025). Analisis keefektifan manajemen mutu terpadu dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 76–82.
- Elihami, E., Masuwd, M. A., Sheerly, S., Ismail, I., Sitonda, S., & Sudirman, M. Y. (2024). Data-driven approaches in Islamic quality management and education technology for advancing sustainable development goals. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 14(3), 1599–1616.
- Erliyanto, M., & Supriyono, B. (2024). IMPLEMENTASI TOTAL QUALITY MANAGEMENT PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Cognitive: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(2).
- Hasan, M., & Anita, A. (2024). Penerapan manajemen mutu terpadu terhadap efisiensi administrasi sekolah dalam meningkatkan akreditasi unggul di MTs Al Hidayah Marga Agung Lampung Selatan. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(001), 217–232.
- Kooli, C., & Abadli, R. (2022). Could education quality audit enhance human resources management processes of the higher education institutions? *Vision*, 26(4), 482–490.
- Kusharyati, I., & Muhlis, A. (2025). Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam Dalam Prespektif Manal Hani. *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan*

- Latifah, A. (2024). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu (TQM) Di Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 4939–4948.
- Lestari, K. M., Sesmiarni, Z., & Gusli, R. A. (2024). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Terpadu Lembaga Pendidikan di SMAN 3 Bukittinggi. *An-Nahdlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 319–327.
- Mahlan, H., Tambunan, A. A., Dahyanti, D., & Azainil, A. (2025). Peran Kepemimpinan Dalam Perspektif Manajemen Mutu Terpadu (Mmt) Strategi Inovatif Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan: Manajemen Mutu Terpadu, Kepemimpinan, Mutu Pendidikan, Evaluasi Sekolah. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 15(2), 208–216.
- Mahmudah, M., Jasiah, J., & Dakir, D. (2025). Manajemen Mutu Terpadu dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Total Quality Management. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 528–536.
- Naufal, M. B., & Muhith, A. (2025). PARADIGMA MUTU TERPADU: MENTRANSFORMASI PENDIDIKAN UNTUK MASA DEPAN GEMILANG. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3), 1670–1674.
- Ngoc, N. M., & Tien, N. H. (2023). Solutions for development of high-quality human resource in Binh Duong Industrial Province of Vietnam. *International Journal of Business and Globalisation*, 4(1), 28–39.
- Paizaluddin, P., Herawati, E., Irama, D., Abidin, Z., & Pebrikarlepi, E. (2025). PENERAPAN MANAJEMEN MUTU TERPADU DALAM PENGUATAN KINERJA, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA MUTU MADRASAH ALIYAH SWASTA. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 10(3), 1377–1389.
- Patmawati, S., Dewi, V. M., Asbari, M., Sasono, I., & Purwanto, A. (2023). THE implementation of integrated quality management in education institutions. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(1), 27–32.
- Rahman, A., Dzunur'aini, R., & Nur'aini, I. (2022). Knowledge management as an effort to develop learning organizations in Islamic educational institutions. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 92–102.
- Shoimah, D., Hotimah, H., Julia, I. D. A., & Mu'allimin, M. (2025). Menganalisis Implementasi Manajemen Mutu Terpadu (MMT) dalam Pendidikan. *Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(4), 270–277.
- Siregar, A. S. (2024). Pengembangan Manajemen Mutu Terpadu di Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 8610–8626.
- Sodikin, U., Sa'diyah, M., Samsuddin, S., & Iskandar, I. (2022). Nilai-Nilai Islami dalam Manajemen Mutu Terpadu (MMT) Pendidikan Berbasis Perilaku. *CONS-IEDU*, 2(2), 356–367.
- Tri, N. M. (2022). Factors affecting the role of education and training in human resource development of Vietnam. *International Journal of Health Sciences*, 6(S1), 1–14.

- Tripitasari, D., Mispani, M., Ikhwanuddin, I., Zarnuji, A., & Wicaksono, Y. (2023). Peningkatan manajemen mutu terpadu di Lembaga Pendidikan Islam. *Indonesian Journal of Educational Management and Leadership*, 1(1), 71–84.
- Ula, W. F., Khusnia, R., Qommaruddin, M., & Yuana, O. A. (2025). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENERAPKAN MANAJEMEN MUTU TERPADU (TQM) PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(4), 3225–3231.
- Umami, I. O. N., & Yasin, M. (2024). Integrating Islamic ethical values into human resource development: Enhancing educational quality in Indonesian Islamic schools. *Dirosatuna: Journal of Islamic Studies*, 7(2), 99–110.
- Winarti, T., & Miyono, N. (2024). Penerapan Manajemen Mutu Terpadu (Tqm) Dampak Dan Solusinya. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(1), 2205–2214.
- Wulandari, F., & Setiawan, M. (2024). Prinsip pendekatan proses manajemen mutu terpadu dalam pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(3), 4145–4151.
- Yudiarso, A. W., Fuadi, I., Sujianto, A. E., & Rohmah, L. (2025). The Instructional Human Resource Planning In Improving Quality Learning In Educational Institutions. *Journal of Instructional and Development Researches*, 5(1), 40–50.
- Zahro, S. I., Putri, F. A., Fathurrobbani, M., & Mu'allimin, M. (2025). Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Sebuah Literature Review Sistematis terhadap Tren dan Kontribusi pada Kepuasan Stakeholder (2020–2025). *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 2(4), 57–66.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s)

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License



Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s)

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

