



Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dalam Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 1 Siabu

Maymunah Sukhro¹, Devi Kartika², Rizky Andina³

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal^{1,2,3}

munahnst278@gmail.com¹, devikartika6789@gmail.com², andinaarizky@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi Manajemen Mutu Terpadu (MMT) dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Siabu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang didukung oleh dokumentasi yang relevan. Fokus penelitian meliputi perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, rekrutmen dan seleksi, pembagian tugas, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, serta peningkatan mutu sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MMT telah diterapkan melalui perencanaan kebutuhan secara berkala berdasarkan jumlah peserta didik, kebutuhan mata pelajaran, dan ketersediaan sumber daya manusia. Rekrutmen dan penempatan dilakukan sesuai kompetensi dan latar belakang pendidikan. Pengembangan profesional dilaksanakan melalui pelatihan, workshop, seminar, dan MGMP. Evaluasi kinerja dilakukan melalui supervisi, observasi pembelajaran, dan penilaian administrasi. Sistem penghargaan dan sanksi serta pembinaan berkelanjutan diterapkan untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja. Meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan guru, penguasaan teknologi yang belum merata, dan beban administrasi, sekolah mengatasinya melalui pelatihan, koordinasi, dan optimalisasi pembagian tugas. Secara keseluruhan, implementasi MMT berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dan layanan pendidikan di SMK Negeri 1 Siabu.

Kata kunci: Manajemen Mutu Terpadu, Pendidik, Tenaga Kependidikan, Mutu Pendidikan.

Abstract

This study aims to describe the implementation of Integrated Quality Management (IQM) in managing teachers and educational staff at SMK Negeri 1 Siabu. A qualitative approach with a case study method was employed. Data were collected through interviews with the principal, teachers, and educational staff, supported by relevant documentation. The study focused on staff planning, recruitment and selection, task allocation, competency development, performance evaluation, and human resource quality improvement. The findings show that IQM has been implemented through periodic planning based on student numbers, subject requirements, and available human resources. Recruitment and placement are aligned with staff competencies and educational backgrounds. Professional development is supported through training, workshops, seminars, and Subject Teacher Conferences (MGMP). Performance evaluation is conducted through supervision, classroom observations, and administrative assessments. Reward and study

punishment systems, along with continuous coaching, are also applied to improve discipline and motivation. Despite challenges such as limited teacher availability, uneven technological skills, and administrative workloads, the school addresses these through training, coordination, and optimized task allocation. Overall, IQM implementation has contributed positively to improving human resource quality and educational services at SMK Negeri 1 Siabu.

Keywords: *Integrated Quality Management, educators, educational staff, educational quality.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana yang memadai, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi penggerak utama proses pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan, sehingga diperlukan sistem manajemen yang efektif untuk menjamin mutu kinerja dan pelayanan pendidikan. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan perlu menerapkan strategi pengelolaan yang berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan (Sri, 2019)

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah Manajemen Mutu Terpadu (MMT) atau Total Quality Management (TQM). Manajemen Mutu Terpadu merupakan suatu pendekatan manajemen yang menekankan pada perbaikan berkelanjutan, keterlibatan seluruh anggota organisasi, kepuasan pelanggan, serta peningkatan kualitas dalam setiap aspek kegiatan organisasi. Dalam konteks pendidikan, penerapan Manajemen Mutu Terpadu bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan melalui pengelolaan yang sistematis dan berorientasi pada mutu (Hasnadi, 2021).

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi salah satu aspek penting dalam implementasi Manajemen Mutu Terpadu di sekolah. Pengelolaan tersebut meliputi perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen dan seleksi, penempatan tugas sesuai kompetensi, pengembangan profesional, evaluasi kinerja, serta pemberian penghargaan dan pembinaan. Pengelolaan yang baik akan berdampak pada peningkatan kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pendidik maupun tenaga kependidikan sehingga mampu mendukung terciptanya mutu pendidikan yang lebih baik (Wulogening & Timan, 2020).

Berdasarkan hasil mini riset yang dilakukan di SMK Negeri 1 Siabu, diketahui bahwa sekolah telah melaksanakan berbagai upaya pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yang sejalan dengan prinsip-prinsip Manajemen Mutu Terpadu. Perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan dilakukan melalui evaluasi rutin dengan mempertimbangkan jumlah peserta didik, kebutuhan mata pelajaran, serta kondisi sumber daya manusia yang tersedia. Proses rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki. Selain itu, sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan, workshop, seminar, serta kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) guna meningkatkan kompetensi profesional mereka (Khikmah et al., 2019).

Dalam pelaksanaan manajemen mutu, SMK Negeri 1 Siabu juga menerapkan sistem evaluasi kinerja melalui supervisi kelas, observasi pembelajaran, dan pemeriksaan administrasi secara berkala. Penerapan sistem reward dan punishment dilakukan sebagai bentuk pembinaan disiplin dan motivasi kerja. Namun demikian, sekolah masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan jumlah guru pada bidang tertentu, perbedaan kemampuan dalam penguasaan teknologi pembelajaran, serta tingginya beban administrasi yang harus diselesaikan oleh pendidik dan tenaga kependidikan (Saparina et al., 2023).

Melihat pentingnya penerapan Manajemen Mutu Terpadu dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia pendidikan, maka penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana implementasi Manajemen Mutu Terpadu dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Siabu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai praktik pengelolaan mutu yang diterapkan sekolah serta menjadi bahan evaluasi dan referensi bagi lembaga pendidikan lainnya dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam implementasi Manajemen Mutu Terpadu (MMT) dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Siabu. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai proses perencanaan,

pengorganisasian, pengembangan, evaluasi, serta berbagai upaya peningkatan mutu yang dilakukan oleh sekolah.

Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 1 Siabu, Kabupaten Mandailing Natal. Informan penelitian terdiri atas kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang dipilih secara *purposive* berdasarkan keterlibatan mereka dalam pengelolaan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah. Kepala sekolah dipilih sebagai informan utama karena berperan dalam pengambilan kebijakan dan pengelolaan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Guru dan tenaga kependidikan dipilih sebagai informan pendukung untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan kebijakan yang diterapkan di sekolah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Wawancara dilakukan secara langsung kepada kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sesuai fokus penelitian. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa profil sekolah, struktur organisasi, serta dokumen yang berkaitan dengan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi, mengelompokkan, dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian deskriptif agar mudah dipahami. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai implementasi Manajemen Mutu Terpadu dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Siabu (*Lasiana & Hidayatulloh, 2022*).

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan data yang diperoleh dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Selain itu, data hasil wawancara juga didukung dengan dokumentasi dan hasil observasi sehingga informasi yang diperoleh memiliki tingkat validitas dan kredibilitas yang lebih baik. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai penerapan Manajemen Mutu Terpadu dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Siabu.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Siabu, diperoleh data mengenai implementasi Manajemen Mutu Terpadu (MMT) dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yang meliputi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, serta upaya peningkatan disiplin dan motivasi kerja.

A. Perencanaan Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMK Negeri 1 Siabu melakukan perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan secara berkala melalui rapat evaluasi yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan bagian tata usaha. Perencanaan dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah peserta didik, jumlah rombongan belajar, kebutuhan mata pelajaran, beban kerja guru, serta kondisi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tersedia (Bintari *et al.*, 2022)

Selain itu, sekolah juga memperhatikan faktor pensiun, mutasi, dan kebutuhan kompetensi tertentu yang diperlukan untuk mendukung perkembangan sekolah. Hasil evaluasi tersebut digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada tahun ajaran berikutnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Siabu telah mencerminkan prinsip Manajemen Mutu Terpadu, yaitu perencanaan yang sistematis dan berorientasi pada kebutuhan organisasi.

Perencanaan dilakukan berdasarkan analisis kondisi nyata sekolah sehingga dapat meminimalkan kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia. Prinsip perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) terlihat dari evaluasi rutin yang dilakukan setiap tahun untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga pendidik dengan perkembangan sekolah.

B. Rekrutmen dan Penempatan Pendidik serta Tenaga Kependidikan

Proses rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan sekolah. Kepala sekolah bersama tim manajemen sekolah melakukan seleksi melalui pemeriksaan administrasi, wawancara, dan penilaian kemampuan calon tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Kriteria utama yang digunakan meliputi kesesuaian latar belakang pendidikan, kompetensi profesional, kemampuan berkomunikasi, kedisiplinan, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sekolah.

Penempatan guru dilakukan sesuai dengan bidang keahlian dan kompetensi yang dimiliki. Selain tugas mengajar, beberapa guru diberikan tugas tambahan seperti wali kelas, pembina ekstrakurikuler, dan kepala program keahlian (Khikmah et al., 2019).

Salah satu prinsip penting dalam Manajemen Mutu Terpadu adalah menempatkan sumber daya manusia sesuai kompetensinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMK Negeri 1 Siabu telah menerapkan prinsip tersebut melalui proses seleksi yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, kompetensi, dan kemampuan profesional calon tenaga pendidik. Penempatan yang sesuai kompetensi memberikan dampak positif terhadap efektivitas pembelajaran karena guru dapat mengajar sesuai bidang keahliannya. Hal ini mendukung peningkatan mutu layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik (*Saparina et al., 2023*).

C. Pengembangan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

SMK Negeri 1 Siabu secara aktif melaksanakan berbagai program pengembangan kompetensi bagi guru dan tenaga kependidikan. Program tersebut meliputi pelatihan, workshop, seminar pendidikan, serta keikutsertaan dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Guru menyatakan bahwa kegiatan tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan mengajar, pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta pemahaman terhadap perkembangan kurikulum. Sementara itu, tenaga kependidikan juga memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan administrasi sekolah, pengelolaan data, dan penggunaan teknologi informasi (*Lasiana & Hidayatulloh, 2022*).

Pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan MGMP yang rutin diikuti guru menunjukkan adanya komitmen sekolah terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dalam perspektif Manajemen Mutu Terpadu, pengembangan kompetensi merupakan investasi penting untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Peningkatan kemampuan guru dalam penggunaan teknologi dan penguasaan metode pembelajaran yang inovatif berkontribusi terhadap terciptanya proses pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas (*Hasnadi, 2021*).

D. Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala melalui supervisi kelas, observasi pembelajaran, pemeriksaan administrasi, serta penilaian kedisiplinan. Penilaian dilakukan oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah setiap semester maupun sesuai kebutuhan. Indikator yang digunakan

meliputi kemampuan merencanakan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penguasaan materi, penggunaan metode dan media pembelajaran, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama. Hasil evaluasi disampaikan kepada guru sebagai bahan refleksi dan perbaikan kinerja (Wulogening & Timan, 2020).

Pelaksanaan supervisi dan evaluasi kinerja secara berkala menunjukkan bahwa sekolah telah menerapkan fungsi pengendalian mutu dalam manajemen pendidikan. Evaluasi dilakukan tidak hanya untuk menilai hasil kerja, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan pengembangan profesional guru. Dengan adanya evaluasi yang berkesinambungan, sekolah dapat mengidentifikasi kelemahan dan kebutuhan pengembangan yang diperlukan oleh pendidik maupun tenaga kependidikan sehingga kualitas kerja dapat terus ditingkatkan (*Saparina et al., 2023*)

E. Penerapan *Reward* dan *Punishment*

Sekolah menerapkan sistem penghargaan dan sanksi sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu sumber daya manusia. Guru yang menunjukkan kinerja baik diberikan apresiasi berupa penghargaan, pujian, dan kesempatan mengikuti pelatihan maupun kegiatan pengembangan karier. Sementara itu, bagi guru yang melanggar aturan diberikan pembinaan secara bertahap melalui teguran lisan maupun tertulis sesuai tingkat pelanggaran. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Penerapan sistem penghargaan dan sanksi merupakan salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi dapat meningkatkan semangat kerja, sedangkan penerapan sanksi secara bertahap berfungsi sebagai bentuk pembinaan agar seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjalankan tugas sesuai aturan yang berlaku. Kebijakan tersebut sejalan dengan prinsip Manajemen Mutu Terpadu yang menekankan keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan mutu.

F. Kendala dalam Implementasi Manajemen Mutu Terpadu

Meskipun berbagai program telah dilaksanakan, sekolah masih menghadapi beberapa kendala, antara lain: (Lasiana & Hidayatulloh, 2022).

1. Keterbatasan jumlah guru pada bidang tertentu.

2. Perbedaan kemampuan guru dalam menguasai teknologi pembelajaran.
3. Beban administrasi yang cukup tinggi.
4. Keterbatasan fasilitas pendukung tertentu.
5. Perubahan sistem administrasi dan kurikulum yang menuntut adaptasi cepat.

Kendala yang dihadapi SMK Negeri 1 Siabu menunjukkan bahwa implementasi Manajemen Mutu Terpadu masih memerlukan penyempurnaan. Keterbatasan tenaga pendidik, penguasaan teknologi yang belum merata, dan tingginya beban administrasi menjadi tantangan yang dapat memengaruhi kualitas layanan pendidikan. Namun demikian, berbagai upaya yang dilakukan sekolah, seperti pelatihan, pembinaan, peningkatan koordinasi, dan optimalisasi pembagian tugas menunjukkan adanya komitmen terhadap prinsip perbaikan berkelanjutan.

Untuk mengatasi kendala tersebut, sekolah melakukan pelatihan, pembinaan, peningkatan koordinasi antarpegawai, optimalisasi pembagian tugas, dan pengajuan kebutuhan tenaga pendidik kepada dinas terkait.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dalam Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 1 Siabu, dapat disimpulkan bahwa penerapan Manajemen Mutu Terpadu (MMT) telah dilaksanakan dengan cukup baik dan menjadi salah satu upaya sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Implementasi tersebut terlihat dari pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara sistematis, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, proses rekrutmen dan penempatan sesuai kompetensi, hingga pelaksanaan evaluasi kinerja secara berkala.

SMK Negeri 1 Siabu juga menunjukkan komitmen terhadap prinsip perbaikan berkelanjutan melalui berbagai program pengembangan kompetensi, seperti pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Program-program tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan sehingga mampu memberikan layanan pendidikan yang lebih berkualitas. Selain itu, penerapan sistem reward dan punishment turut mendukung peningkatan disiplin, motivasi kerja, dan tanggung jawab seluruh warga sekolah.

Meskipun demikian, implementasi Manajemen Mutu Terpadu masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan jumlah guru pada bidang tertentu, perbedaan kemampuan dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta tingginya beban administrasi. Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, sekolah terus melakukan upaya perbaikan melalui pelatihan, pembinaan, peningkatan koordinasi, optimalisasi pembagian tugas, serta pengajuan kebutuhan tenaga pendidik kepada pihak terkait.

Secara keseluruhan, implementasi Manajemen Mutu Terpadu dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Siabu telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dan mutu layanan pendidikan. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip Manajemen Mutu Terpadu perlu terus dipertahankan dan dikembangkan agar tercipta budaya mutu yang berkelanjutan serta mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

REFERENSI

- Anwar, S. (2019). Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam bisnis pendidikan. *EDUKA: Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis*, 5(2).
- Khikmah, N., Sunandar, S., & Yuliejantiningih, Y. (2019). Implementasi Total Quality Management dalam peningkatan mutu sekolah di SMA Negeri 1 Slawi Kabupaten Tegal. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1). <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i1.5377>
- Sri. (2019). Implementasi Total Quality Management (TQM) di pendidikan dasar. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 41–50. <https://doi.org/10.21009/PIP.331.5>
- Fuadi, A. (2020). Implementasi Total Quality Managemen di SMPIT Abu Bakar Yogyakarta dan implikasinya terhadap prestasi sekolah. *Literasi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 11(1), 1–10. [https://doi.org/10.21927/literasi.2020.11\(1\).1-10](https://doi.org/10.21927/literasi.2020.11(1).1-10)
- Wulogening, H. I., & Timan, A. (2020). Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam sistem manajemen perencanaan kepala sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.31282>
- Hasnadi. (2021). Total Quality Management: Konsep peningkatan mutu pendidikan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 6(2).
- Yasin, I. (2021). Problem kultural peningkatan mutu pendidikan di Indonesia: Perspektif Total Quality Management. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 2(3), 239–246. <https://doi.org/10.54371/ainj.v2i3.87>

- Bintari, A., Dakir, D., & Muslimah, M. (2022). Manajemen mutu terpadu dan implementasinya dalam dunia pendidikan. *EDUCATOR: Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, 2(2), 161–167. <https://doi.org/10.51878/educator.v2i2.1306>
- Lasiana, N., & Hidayatulloh. (2022). Implementation of Total Quality Management (TQM) and Six Sigma in the learning process in vocational high schools. *Indonesian Journal of Education Methods Development*, 17(3). <https://doi.org/10.21070/ijemd.v19i.652>
- Saparina, R., Wahab, A. A., & Mirfani, A. M. (2023). Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam peningkatan layanan sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 20(1).