



Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan (PKK) dalam Total Quality Management (TQM) Pendidikan

Muhamad Fikri Halwan Fauzi¹, M. Misbah²

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri^{1,2}, Purwokerto, Indonesia

Email: muh.fikrihalwanfauzi@gmail.com

Informasi Artikel	Abstract
Submitted: 28-07-2025	<i>This study aims to determine how employee involvement and empowerment (PKK) in total quality management (TQM) of education. The method used in this study is a literature review or library study by relying on data sources from various national and international journals indexed in Google Scholar, Garuda, DOAJ, Sinta, Scopus and others to obtain research data. The data analysis technique applied is content analysis, where the literature is read repeatedly and compared to each other to ensure the accuracy of the research results and reduce the possibility of errors. The results of the study indicate that employee involvement includes involvement in various activities and decision making and problem solving. While employee empowerment is to provide meaning and real impact in the involvement. The inhibiting factors for employee involvement and empowerment (PKK) in total quality management (TQM) are the lack of top management commitment, wrong focus of attention, gaps in top management commitment, employee work culture and excessive worry factors.</i>
Revised: 23-09-2025	
Published: 27-12-202	

Keywords:

Employee Involvement and Empowerment, Total Quality Management

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PKK) dalam total quality management (TQM) pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *literatur review* atau studi pustaka dengan mengandalkan sumber data dari berbagai jurnal nasional maupun internasional yang terindeks di Google Scholar, Garuda, DOAJ, Sinta, Scopus dan lainnya untuk memperoleh data penelitian. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis isi, dimana pustaka dibaca berulang kali dan dibandingkan satu sama lain untuk memastikan ketepatan hasil penelitian serta mengurangi kemungkinan kesalahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelibatan karyawan mencakup keterlibatan dalam berbagai aktivitas dan pengambilan keputusan serta pemecahan masalah. Sementara pemberdayaan karyawan yaitu memberikan makna serta dampak nyata dalam keterlibatan tersebut. Adapun faktor penghambat pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PKK) dalam total quality management (TQM) yaitu kurangnya komitmen manajemen puncak, salah memfokuskan perhatian, kesenjangan komitmen manajemen puncak, budaya kerja karyawan dan faktor kekhawatiran yang berlebihan.

Kata Kunci : Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan, Total Quality Management

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan dalam dunia pendidikan yang tengah dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah persoalan mutu pendidikan di berbagai tingkatan dan satuan pendidikan. Pada dunia pendidikan, peningkatan kualitas dan mutu pendidikan ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk tenaga pengajar, staf administrasi, peserta didik, kurikulum, metode pembelajaran, dukungan finansial, manajemen serta faktor-faktor lainnya. Secara umum, faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Ismail, n.d.).

Peningkatan mutu pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan dapat menggunakan Total Quality Management (TQM) atau dalam bahasa Indonesia biasa dikenal dengan manajemen mutu terpadu. Menurut pandangan Sari dkk yang dikutip oleh Khotimah dan Nasuka, TQM dimaknai sebagai strategi dan filosofi manajemen yang mengintegrasikan seluruh fungsi dalam suatu



organisasi. Konsep ini melibatkan manajer serta karyawan dalam upaya kolaboratif untuk meningkatkan kualitas produk, layanan, sumber daya manusia, proses operasional dan lingkungan kerja, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dari perusahaan tersebut (Khotimah & Nasuka, 2020).

Nasution yang dikutip oleh Monny dan Dewi berpendapat bahwa Total Quality Management (TQM) merupakan pendekatan dalam menjalankan usaha yang bertujuan meningkatkan daya saing organisasi melalui perbaikan berkelanjutan dalam berbagai aspek, termasuk produk, layanan, tenaga kerja, proses operasional dan lingkungan kerja. Indikator utama dalam TQM mencakup fokus pada pelanggan, komitmen terhadap kualitas, dedikasi jangka panjang, kerja sama tim, serta pelibatan dan pemberdayaan karyawan (Monny Apriana Sismawati & Dewi Yuliati Indah, 2021). Berdasarkan berbagai penjelasan tersebut, penulis mencoba mengkaji lebih mendalam terkait pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PPK) dalam Total Quality Management (TQM) pada bidang pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *literatur review* atau studi pustaka dengan mengandalkan sumber data dari berbagai jurnal nasional maupun internasional yang terindeks di Google Scholar, Garuda, DOAJ, Sinta, Scopus dan lainnya untuk memperoleh data penelitian. Penelitian ini hanya berfokus pada analisis koleksi jurnal yang telah dikumpulkan tanpa melakukan riset lapangan. Oleh karena itu, data yang dihasilkan berasal dari proses pengumpulan data referensi pustaka, membaca, mencatat, serta mengolah bahan penelitian.

Teknik analisis data yang diterapkan pada penelitian ini adalah analisis isi, dimana pustaka dibaca berulang kali dan dibandingkan satu sama lain untuk memastikan ketepatan hasil penelitian serta mengurangi kemungkinan kesalahan akibat keterbatasan penulis. Hasil penelitian disusun berdasarkan prinsip kesederhanaan dan kemudahan pemahaman, mengingat penulis masih memiliki keterbatasan dalam melakukan kajian pustaka secara mendalam dan lebih rinci (Dawana et al., 2022). Selain itu, kesederhanaan dan kemudahan dalam penyampaian hasil disusun agar mempermudah pembaca dalam memahami inti isi mengenai manajemen strategis dalam hubungan masyarakat pada lembaga pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan (PKK) dalam TQM Pendidikan

Menurut Tjiptono dan Anastasia yang dikutip oleh Brian R. Lamato dkk *Total Quality Management* (TQM) merupakan konsep yang menekankan pada pelibatan dan pemberdayaan karyawan. Meskipun kedua aspek tersebut saling berhubungan, keduanya memiliki perbedaan yang signifikan. Pelibatan karyawan mengacu pada proses mengikutsertakan seluruh karyawan di berbagai tingkatan organisasi dalam berbagai aktivitas dan pengambilan keputusan. Sedangkan pemberdayaan karyawan dapat diartikan sebagai pelibatan yang memiliki makna dan dampak nyata. Tanpa pemberdayaan, pelibatan karyawan hanya menjadi sekedar alat manajerial yang kurang efektif. Oleh karena itu, pelibatan karyawan harus selalu dibarengi dengan upaya pemberdayaan agar memberikan hasil yang optimal (Lamato et al., 2017).

Pelibatan dan pemberdayaan karyawan adalah suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua tingkatan organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Menurut pendapat Anwar yang dikutip oleh menyebutkan bahwa penyelesaian permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yaitu dengan melibatkan tim kerja untuk mencari solusi terbaik. Seperti melibatkan sales, engineering, programmer dan pimpinan perusahaan. Apabila dalam lembaga pendidikan berarti dengan melibatkan tenaga pengajar, staf administrasi, peserta didik dan lain sebagainya sebagai upaya untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh sekolah (Naibaho et al., 2023).



Penerapan Total Quality Management (TQM) di lembaga pendidikan, pelibatan dan pemberdayaan sumber daya manusia memegang peranan penting. Partisipasi aktif stakeholder sekolah dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pengambilan keputusan, perencanaan serta proses perbaikan yang lebih optimal dan efisien. Selain itu, pelibatan mereka juga membantu memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keputusan yang akan dijalankan. Secara keseluruhan, pelibatan karyawan berpengaruh terhadap kesiapan organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan (Hasnadi, 2021). Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan memiliki peran krusial dalam penerapan Total Quality Management (TQM). Pemberdayaan tidak hanya sekedar melibatkan karyawan dalam berbagai proses, tetapi juga memberikan mereka kesempatan untuk berkontribusi secara signifikan dan memiliki pengaruh nyata dalam organisasi (Baihaqi & Yasin, 2024).

Berdasarkan berbagai penjelasan mengenai konsep pelibatan dan pemberdayaan karyawan dalam Total Quality Management (TQM) dapat disimpulkan bahwa pelibatan karyawan mencakup keterlibatan dalam berbagai aktivitas dan pengambilan keputusan serta pemecahan masalah. Sementara pemberdayaan karyawan yaitu memberikan makna serta dampak nyata dalam keterlibatan tersebut. Tanpa adanya pemberdayaan, pelibatan karyawan hanya menjadi sekedar alat manajerial yang kurang efektif. Oleh karena itu, pelibatan dan pemberdayaan karyawan dalam TQM khususnya pada pendidikan yaitu dengan memberikan kesempatan kepada stakeholder yang terlibat, seperti tenaga pengajar, staf administrasi dan peserta didik agar dapat memperkuat rasa memiliki serta tanggung jawab terhadap keputusan yang dibuat. Sehingga organisasi atau sekolah lebih siap menghadapi perubahan.

Faktor-Faktor Penghambat Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan (PKK) dalam TQM

Total Quality Management (TQM) menawarkan berbagai manfaat yang dapat diterima, namun pada penerapannya memiliki hambatan dalam pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PKK). Beberapa faktor-faktor penghambat pelibatan dan pemberdayaan karyawan dalam Total Quality Management (TQM) yaitu kurangnya komitmen manajemen. Pelibatan dan pemberdayaan karyawan merupakan salah satu unsur keberhasilan dalam Total Quality Management (TQM), namun hal tersebut sangat bergantung pada komitmen dan dukungan dari manajemen puncak yang seringkali kurang pada sebuah organisasi atau institusi pendidikan (Gunawan et al., 2024).

Faktor penghambat pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PKK) dalam *Total Quality Management* (TQM) lainnya yaitu salah memfokuskan perhatian. Seharusnya seluruh langkah-langkah dalam TQM dilakukan secara urut dan lengkap. Karena semua bagian dalam TQM merupakan sistem yang saling mempengaruhi dan memiliki hubungan satu sama lain yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu, kesenjangan komitmen manajemen puncak yang mengakibatkan tidak mampunya membangun struktur organisasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan TQM yang pada akhirnya tidak mampu untuk melibatkan dan memberdayakan anggota organisasinya (Ismail, n.d.).

Budaya kerja menjadi faktor penghambat selanjutnya pada pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PKK) dalam *Total Quality Management* (TQM). Sebab, budaya kerja di Indonesia sendiri untuk kerja dan disiplin masih sangat rendah. Hal tersebut dapat menjadi faktor penghambat dalam pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PKK) pada implementasi TQM. Oleh karena itu, diperlukan adanya kesungguhan dari stakeholder di sekolah secara bersama, sadar dan berkeinginan yang kuat untuk maju bersama (Annisa & Gyfend, 2021). Faktor kekhawatiran yang berlebihan dalam melakukan kesalahan terhadap sebuah konsekuensi dari para guru dan staf termasuk menjadi faktor penghambat dalam pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PKK) dalam implementasi *Total Quality Management* (TQM) (Siregar, 2018).

Beberapa hal yang menjadi faktor penghambat pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PKK) dalam Total Quality Management (TQM) diantaranya yaitu adalah kurangnya komitmen manajemen puncak, salah memfokuskan perhatian, kesenjangan komitmen manajemen puncak,



budaya kerja karyawan dan faktor kekhawatiran yang berlebihan dalam melakukan kesalahan terhadap sebuah konsekuensi dari para guru atau staf administrasi.

Implementasi Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan (PKK) dalam TQM Pendidikan

Teori dikemukakan oleh Nasution yang dikutip oleh Khotimah dan Nasuka menegaskan bahwa keterlibatan atau pelibatan guru dan staf administrasi berperan penting dalam penerapan *Total Quality Management* (TQM) di dunia pendidikan. Keterlibatan mereka memberikan manfaat berupa pengambilan keputusan yang lebih tepat serta perbaikan yang lebih efektif, karena mempertimbangkan perspektif dari pihak yang terlibat langsung dalam pekerjaan. Selain itu, pelibatan ini juga meningkatkan rasa memiliki serta tanggung jawab terhadap keputusan, karena melibatkan individu yang akan menjalankan kebijakan tersebut (Khotimah & Nasuka, 2020).

Implementasi pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PKK) dalam *Total Quality Management* (TQM) pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Wahid Hasyim Yogyakarta yaitu pihak madrasah melibatkan dan memberdayakan karyawannya dalam hal ini tenaga pengajar dan staf administrasi secara sungguh-sungguh yaitu dengan menyusun pekerjaan yang memungkinkan pada karyawan untuk mengambil keputusan mengenai perbaikan proses pekerjaannya dalam parameter yang ditetapkan dengan jelas. Sehingga dapat memiliki manfaat yaitu meningkatkan keputusan yang baik, rencana yang baik, perbaikan yang lebih efektif serta dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan yang diambil (Maghfiroh, 2018).

Pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PKK) dalam Total Quality Management (TQM) di MTs Negeri Bangko Merangin yaitu pemimpin atau kepala madrasah menetapkan kesatuan tujuan dan arah organisasi, menyusun visi sekolah dengan jelas dan dilengkapi dengan sasaran dan tujuan yang konsisten serta didukung dengan perencanaan yang taktis dan strategis dengan melibatkan semua karyawan atau stakeholder yang ada di madrasah (Meichaty, 2022). Adapun di MA Mamba'ul Hisan Sidayu Gresik, program yang dibuat yaitu melaksanakan rekrutmen guru berkualitas dan mempunyai keahlian lain. Selain itu, setiap akhir semester sekolah mengadakan evaluasi terhadap hasil kinerja guru dan peningkatan kualitas pembelajaran sebagai langkah dalam pelibatan dan pemberdayaan karyawan pada TQM (Fahrurroddin, 2020).

Implementasi pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PKK) dalam Total Quality Management (TQM) di beberapa lembaga pendidikan yaitu dengan memberikan kesempatan untuk berpendapat dalam pengambilan keputusan kepada karyawan, menyusun pekerjaan untuk karyawan dengan parameter yang jelas agar dapat meningkatkan keputusan dan rencana yang baik, perbaikan yang efektif dan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan yang diambil. Pelibatan dan pemberdayaan karyawan dalam TQM juga dengan melibatkan karyawan dalam menetapkan kesatuan tujuan dan arah organisasi, menyusun visi sekolah yang dilengkapi dengan sasaran dan tujuan yang konsisten serta didukung dengan perencanaan yang taktis dan strategis. Selain itu juga dengan mengadakan evaluasi terhadap kinerja guru dan peningkatan kualitas pembelajaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan berbagai penjelasan mengenai konsep pelibatan dan pemberdayaan karyawan dalam Total Quality Management (TQM) dapat disimpulkan bahwa pelibatan karyawan mencakup keterlibatan dalam berbagai aktivitas dan pengambilan keputusan serta pemecahan masalah. Sementara pemberdayaan karyawan yaitu memberikan makna serta dampak nyata dalam keterlibatan tersebut. Tanpa adanya pemberdayaan, pelibatan karyawan hanya menjadi sekedar alat manajerial yang kurang efektif. Oleh karena itu, pelibatan dan pemberdayaan karyawan dalam TQM khususnya pada pendidikan yaitu dengan memberikan kesempatan kepada stakeholder yang terlibat, seperti tenaga pengajar, staf administrasi dan peserta didik agar dapat memperkuat rasa memiliki serta tanggung jawab terhadap keputusan yang dibuat. Sehingga organisasi atau sekolah lebih siap menghadapi perubahan.

Beberapa hal yang menjadi faktor penghambat pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PKK) dalam Total Quality Management (TQM) diantaranya yaitu adalah kurangnya komitmen manajemen puncak, salah memfokuskan perhatian, kesenjangan komitmen manajemen puncak,



budaya kerja karyawan dan faktor kekhawatiran yang berlebihan dalam melakukan kesalahan terhadap sebuah konsekuensi dari para guru atau staf administrasi.

Implementasi pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PKK) dalam Total Quality Management (TQM) di beberapa lembaga pendidikan yaitu dengan memberikan kesempatan untuk berpendapat dalam pengambilan keputusan kepada karyawan, menyusun pekerjaan untuk karyawan dengan parameter yang jelas agar dapat meningkatkan keputusan dan rencana yang baik, perbaikan yang efektif dan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan yang diambil. Melibatkan karyawan dalam menetapkan kesatuan tujuan dan arah organisasi, menyusun visi sekolah. Selain itu juga dengan mengadakan evaluasi terhadap kinerja guru dan peningkatan kualitas pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, A., & Gydend, P. (2021). Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(7), 929–936.
- Baihaqi, A., & Yasin, M. (2024). Konsep Total Quality Management (TQM) dan Implementasi Konteks Pendidikan. *Al-Wildan: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 02(01), 1–12. <https://doi.org/10.57146/alwildan.v2i1.2033>
- Dawana, I. R., Setyarsih, W., Suprapto, N., & Dwikoranto, D. (2022). The Effectiveness of Virtual Class-Based e-Learning with Video-Assisted Google Classroom as a Physics Learning Media (2016-2020). *Momentum: Physics Education Journal*, 6(2), 188–198. <https://doi.org/10.21067/mpej.v6i2.5849>
- Fahrurroddin, A. A. (2020). Implementasi Total Quality Management dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Mamba'ul Hisan Sidayu Gresik. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i1.15>
- Gunawan, I., Hariana, M., Omanudin, O., & Wiyatno, T. N. (2024). Penerapan Total Quality Management pada Dunia Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Journal on Education*, 6(4), 22381–22386. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.6405>
- Hasnadi. (2021). Total Quality Management: Konsep Peningkatan Mutu Pendidikan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 6(2), 143–150. <https://doi.org/10.30998/sap.v6i2.9331>
- Ismail, F. (n.d.). *Implementasi Total Quality Management (TQM) di Lembaga Pendidikan*. <https://doi.org/10.1177/001088049904000123>
- Khotimah, & Nasuka, M. (2020). Implementasi Total Quality Management dalam Meningkatkan Mutu Madrasah di MTs Darul Farah Sirahan Cluwak Pati. *Jurnal Intelegensia*, 08(02), 128–141.
- Lamato, B., Jan, A., & Karuntu, M. (2017). Analisis Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Asegar Murni Jaya Desa Tumaluntung Kab. Minahasa Utara. *Jurnal Emba*, 5(2), 423–432.
- Maghfiroh, L. (2018). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah melalui Total Quality Management (TQM) di Madrasah Ibtidaiyah Wahid Hasyim Yogyakarta. *TA'LIM : Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 1(1), 19–39. <https://doi.org/10.52166/talim.v1i1.623>
- Meichaty, A. (2022). Implementasi Total Quality Management dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Bangko Kabupaten Merangin. *Mikraf: Jurnal Pendidikan*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.70338/mikraf.v3i1.81>
- Monny Apriana Sismawati, & Dewi Yuliati Indah. (2021). Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Idola Indonesia Bandung. *Brainy: Jurnal Riset Mahasiswa*, 2(1), 36–41. <https://doi.org/10.23969/brainy.v2i1.35>
- Naibaho, D., Ratna, R., Bangun, R., Pakpahan, B., & Sipayung, F. (2023). Penerapan Total Quality Management (TQM) pada PT Rackh Lintas Asia. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(4), 348–356. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i4.2335>
- Siregar, F. A. (2018). Produktivitas Penerapan Total Quality Management. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(2), 73–90. <https://doi.org/10.47766/idarah.v2i2.274>