



# Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JP Manper)



Journal homepage: <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper>

## Pengembangan Konteks Organisasi Bidang Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Desain Indonesia

Rizki Maulana Rachman<sup>1\*</sup>, Rasto<sup>2</sup>, Yosep Hernawan<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Desain Indonesia, <sup>2,3</sup> Universitas Pendidikan Indonesia

Jl. Wastukencana No. 52 Bandung 40116

Correspondence: E-mail: [rizkimaulanarachman@stdi.ac.id](mailto:rizkimaulanarachman@stdi.ac.id)

ABSTRACT	ARTICLE INFO
<p><i>This research aims to develop a Quality Management System (QMS) based on ISO 9001:2015, with a focus on Clause 4 "Organizational Context," within the Human Resources (HR) Department at the Indonesian School of Design (STDI) Bandung. The implementation of ISO 9001:2015 as the foundation for the QMS is crucial in enhancing customer satisfaction and stakeholder engagement within educational institutions. The Design &amp; Development research methodology, involving analysis, design, development, and validation stages, was employed. The outcome is a document detailing Clause 4 "Organizational Context" in the HR field at STDI Bandung, aligned with ISO 9001:2015 requirements. Evaluation indicates that the document is "Highly Aligned with the Provisions of ISO 9001:2015." This document underwent verification by ISO 9001:2015 experts and quality management practitioners, deeming it suitable for implementation in the HR QMS. The research is expected to provide a valuable guide for QMS development, applicable not only to HR but also to various fields within organizational and educational settings.</i></p> <p>© 2026 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI</p>	<p><b>Article History:</b> Submitted/Received 20 Sept 2025 First Revised 6 Nov 2025 Accepted 29 Dec 2025 First Available online 22 Jan 2026 Publication Date 30 Jan 2026</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> Human Resources, ISO, Organizational Context.</p>

## 1. PENDAHULUAN

Dalam konteks dunia pendidikan tinggi yang terus berkembang, peningkatan kualitas menjadi faktor kunci dalam menjaga daya saing dan reputasi Lembaga (Prayitno, 2015), karena kualitas akademik, riset, dan layanan institusional terbukti berpengaruh langsung terhadap kepercayaan pemangku kepentingan, kemampuan kolaborasi global, serta posisi institusi dalam ekosistem pendidikan tinggi yang kompetitif (Maral, 2025; Firdaus, 2024). Pendidikan tinggi di berbagai belahan dunia menghadapi tantangan besar, termasuk persaingan global, perubahan dinamis dalam teknologi dan tren pendidikan, serta tuntutan pemangku kepentingan yang semakin tinggi (Brown, 2023). Lingkungan yang kompetitif juga ini didorong oleh faktor-faktor seperti peringkat universitas, reputasi internasional, kualitas program, pendaftaran mahasiswa internasional, dan perekrutan peneliti ternama (Trunina dkk., 2021). Oleh karena itu, lembaga pendidikan tinggi perlu memiliki kerangka kerja yang kuat untuk mengelola dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang mereka tawarkan.

Sistem Manajemen Mutu (SMM) telah terbukti menjadi pendekatan yang efektif untuk mencapai tujuan ini serta hal penting untuk menentukan daya saing dan perlu terus ditingkatkan (Nuriddinovna, 2023). SMM menekankan konsistensi proses, pendekatan berbasis risiko, keterlibatan sumber daya manusia, serta perbaikan berkelanjutan sebagai prinsip utama dalam peningkatan kinerja organisasi (Psomas & Antony, 2024). Penerapan SMM yang efektif mampu meningkatkan efisiensi internal, kejelasan peran dan tanggung jawab, serta kepercayaan pemangku kepentingan terhadap kinerja organisasi (Sfreddo dkk., 2025). Standar ISO 9001:2015 adalah salah satu standar internasional yang diakui secara luas untuk SMM. ISO 9001:2015 menetapkan persyaratan untuk mengembangkan, menerapkan, dan memelihara sistem manajemen mutu yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan pemangku kepentingan. Standar ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif dan terstruktur untuk mengelola proses bisnis dan memastikan bahwa lembaga mengikuti praktik-praktik terbaik dalam pengelolaan kualitas serta dapat memberikan manfaat seperti peningkatan berkelanjutan, proses yang lebih berkualitas, dan pendekatan manajemen risiko (Franchina dkk., 2023). Salah satu elemen kunci dalam ISO 9001:2015 adalah pemahaman yang mendalam tentang konteks organisasi. Hal tersebut mengacu pada kebutuhan untuk memahami faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja dan hasil lembaga. Dengan memahami konteks organisasi, lembaga dapat mengidentifikasi peluang dan tantangan, merumuskan tujuan yang relevan, dan mengembangkan strategi yang sesuai (Navarro dkk., 2017).

Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menciptakan konteks organisasi yang produktif dan berfokus pada kualitas serta berdampak pada pengembangan karir dalam organisasi SDM, meningkatkan potensi kompetensi dalam organisasi dan mendorongnya ke arah yang lebih baik (Rachmawati dkk., 2023). Keberhasilan lembaga pendidikan tinggi dalam mencapai tujuan akademik dan administratif secara signifikan tergantung pada efisiensi dan efektivitas manajemen SDM. Namun, meskipun keberadaan standar ISO 9001:2015 dan kepentingan konteks organisasi serta SDM dalam konteks lembaga pendidikan tinggi, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengembangan SMM dengan fokus pada klausul konteks organisasi dalam bidang SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan mengembangkan SMM berbasis ISO 9001:2015 dengan lingkup klausul konteks organisasi pada bidang SDM di lingkungan perguruan tinggi.

Pentingnya pengembangan SMM dengan fokus pada konteks organisasi dalam bidang SDM di perguruan tinggi tidak dapat diabaikan. Pengelolaan SDM di lembaga pendidikan tinggi memiliki tantangan unik karena melibatkan berbagai aspek, termasuk kompleksitas proses, rekrutmen dan seleksi staf, pengembangan profesional, manajemen kinerja, serta

peningkatan dan pemeliharaan motivasi staf yang menunjang pengelolaan SDM secara efektif (Kahar dkk., 2019). Selain itu, lembaga pendidikan tinggi juga harus mempertimbangkan perubahan dalam kebutuhan dan ekspektasi mahasiswa, dosen, staf administratif, serta regulasi pendidikan yang terus berubah.

Kehadiran standar ISO 9001:2015 dapat memberikan panduan yang kuat dalam mengatasi tantangan ini. Namun, penting untuk menyesuaikan pendekatan standar dengan kebutuhan dan konteks unik lembaga pendidikan tinggi yang mengarah pada peningkatan kualitas yang berkelanjutan dalam sistem manajemen pendidikan (Wiwiet dkk., 2022). Oleh karena itu, penelitian ini akan memfokuskan pada pengembangan SMM dengan menggunakan ISO 9001:2015 sebagai kerangka kerja utama, sambil mengakomodasi aspek-aspek khusus dalam konteks organisasi perguruan tinggi dan dalam lingkup SDM.

Dengan mengembangkan SMM berbasis ISO 9001:2015 dengan fokus pada klausul konteks organisasi dalam bidang SDM, diharapkan lembaga pendidikan tinggi dapat merumuskan strategi yang lebih baik dengan meningkatkan modal intelektual dan keunggulan kompetitif di pasar global (Corcoran & Duane, 2019), meningkatkan efisiensi operasional (Mansour dkk., 2015), dan memberikan pengalaman pendidikan yang lebih baik kepada mahasiswa dan pemangku kepentingan lainnya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan panduan praktis kepada lembaga pendidikan tinggi lainnya yang ingin mengembangkan SMM yang berfokus pada konteks organisasi dan SDM. Kajian terkini menunjukkan bahwa implementasi ISO 9001:2015 pada institusi pendidikan tinggi mampu memperkuat tata kelola organisasi, meningkatkan efektivitas proses internal, serta mendukung pencapaian reputasi dan daya saing institusi di tengah tuntutan akuntabilitas publik yang semakin tinggi (Psomas & Antony, 2024; Sfredo dkk., 2025). Lembaga pendidikan tinggi yang diteliti adalah Sekolah Tinggi Desain Indonesia (STDI) yang beralamat di Jalan Wastukencana No. 52 Bandung. STDI merupakan perguruan tinggi swasta yang bergerak pada keilmuan seni rupa dan desain yang berada di bawah naungan Yayasan Baptis Indonesia (Gabungan Gereja Baptis Indonesia). Tantangan yang dihadapi oleh Sekolah Tinggi Desain Indonesia (STDI) berkaitan dengan karakteristik sumber daya manusia, di mana sekitar 80% tenaga yang dimiliki berlatar belakang pendidikan seni dan desain. Kondisi ini menyebabkan sebagian besar SDM STDI memiliki kecenderungan sebagai seniman atau desainer yang pada umumnya menghadapi keterbatasan dalam menjalankan tugas-tugas administrasi dan manajerial. Namun demikian, penerapan fungsi komunikasi organisasi yang disesuaikan dengan karakter dan pola kerja seniman serta desainer terbukti mampu mendukung efektivitas mereka dalam menggerakkan dan menjalankan organisasi secara berkelanjutan (Rachman dkk., 2022). Selain itu, STDI masih menghadapi sejumlah permasalahan dalam penerapan penjaminan mutu, khususnya terkait instrumen mutu yang dimiliki. Instrumen tersebut belum disusun secara akurat dan komprehensif karena lebih berorientasi pada pemenuhan formalitas, sehingga belum dimanfaatkan secara optimal sebagai acuan pelaksanaan mutu. Selain itu, instrumen mutu yang ada belum mencakup seluruh bidang dan unit kerja di dalam institusi, serta pelaksanaannya belum dilakukan secara konsisten dan terjadwal, sehingga hanya sebagian instrumen yang benar-benar diimplementasikan.

Oleh karena itu, penelitian ini mengambil topik “Pengembangan Konteks Organisasi Bidang Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Desain Indonesia”. Dengan demikian, penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang berharga terhadap pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan tinggi secara global.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **ISO 9001:2015**

David Hoyle (2018, hlm. 49–50) menjelaskan bahwa salah satu prinsip yang mendasari ISO (International Organization for Standardization) 9001 adalah bahwa standar yang

digunakan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. ISO 9001:2015 sekarang mengaitkan SMM (Sistem Manajemen Mutu) dengan tujuan dan arah strategis organisasi, sehingga membuat efektivitasnya dinilai berdasarkan kinerja daripada kesesuaian, dan hal ini seharusnya membuat lebih banyak fokus pada hasil dan lebih sedikit pada kepatuhan terhadap prosedur. Sedangkan menurut Abuhav (2017, hlm. 5) standar ISO 9000 menyediakan konsep, prinsip, dan kosakata dasar yang akan digunakan ketika membangun sistem manajemen mutu sesuai dengan persyaratan yang dinyatakan dalam standar ISO 9001. Dengan kata lain, ketika organisasi mengenal istilah dalam standar ISO 9001 yang tidak dikenal, maka organisasi tidak dapat menafsirkan dengan benar. Untuk mempersiapkan penerapan ISO 9001: 2015, organisasi perlu menyatakan kebutuhan serta harapan pelanggan dan pihak berkepentingan secara tersirat dan bersifat wajib serta berbentuk informasi yang terdokumentasi (Hoyle, 2018).

Standar ISO 9001:2015 terdiri dari 10 (sepuluh) klausul, sebagai berikut yakni (1) Klausul 1 (Scope / ruang lingkup) (2) Klausul 2 (Normative references / acuan normatif) (3) Klausul 3 (Terms and conditions / istilah dan definisi) (4) Klausul 4 (Context of organization / konteks organisasi) (5) Klausul 5 (Leadership / kepemimpinan) (6) Klausul 6 (Planning / perencanaan) (7) Klausul 7 (Support / dukungan) (8) Klausul 8 (Operation / operasional) (9) Klausul 9 (Performance evaluation / evaluasi kinerja) (10) Klausul 10 (Improvement / peningkatan atau perbaikan).

#### **Konteks Organisasi Klausul 4 ISO 9001:2015**

Abuhav (2017, hlm. 9) menjelaskan bahwa konteks organisasi merupakan lingkungan di mana organisasi menjalankan operasionalnya dan mengacu pada hal-hal yang bersifat isu internal dan eksternal yang sejalan dengan kegiatan organisasi. Untuk menjelaskan konteks organisasi, pimpinan organisasi perlu terlebih dahulu menjelaskan mengenai kebijakan mutu organisasi, mengidentifikasi lingkungan bisnis di mana organisasi berkembang serta melakukan identifikasi masalah internal dan eksternal dalam lingkungan yang memberikan pengaruh pada organisasi dan juga memberikan pemahaman kepada pihak yang berkepentingan.

Klausul 4 ISO 9001:2015 membahas topik visi, misi, tujuan, dan struktur organisasi. Pernyataan misi adalah perumusan masa depan ekonomi organisasi dan menentukan arah utama perkembangannya (Militaru & Zanfir, 2016). Visi memberikan rasa perspektif dan memastikan kesinambungan dalam tujuan organisasi (Medic dkk., 2016). Menciptakan tujuan organisasi artinya membatasi ruang lingkup tindakan organisasi, sementara visi menciptakan dorongan untuk kemajuan berkelanjutan (Eryomenko & Kolesnikov, 2020). Klausul 4 ISO 9001:2015 juga berfokus pada struktur organisasi. Hal tersebut sangat diperlukan oleh organisasi untuk membangun dan memelihara struktur organisasi yang mendukung penerapan sistem manajemen mutu. Hal ini termasuk mendefinisikan peran, tanggung jawab, dan otoritas dalam organisasi (Gonzalez & Barrientos, 2017; Medic dkk., 2016). Secara keseluruhan, konteks organisasi merupakan aspek penting dari ISO 9001:2015, karena membantu organisasi mengembangkan sistem manajemen mutu yang efektif, efisien, dan relevan dengan kebutuhan dan tujuan spesifik (Jagodzińska, 2018) Untuk mulai memahami organisasi dan konteksnya dapat dimulai dengan langkah berikut: (1) melakukan analisis faktor PEST (Politik Ekonomi Sosial dan Teknologi) dengan melakukan analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman (SWOT) (2) luaran dari analisis SWOT akan menjadi masukan untuk menentukan masalah internal dan eksternal (3) dengan menentukan masalah internal dan eksternal akan memberikan dukungan untuk melakukan identifikasi terhadap pihak-pihak berkepentingan yang relevan (4) melalui identifikasi pihak yang berkepentingan akan memberikan dukungan terhadap ruang lingkup sistem manajemen mutu (5) ruang lingkup tersebut akan memberikan dasar bagi

sistem manajemen mutu.



**Gambar 1.** Tahapan Pemahaman Konteks Organisasi (Abuhav, 2017, hlm. 9)

Standar ISO 9001:2015 menjelaskan bahwa langkah-langkah tersebut dilakukan untuk dapat memberikan dukungan terhadap hasil yang ingin dicapai dari penerapan sistem manajemen mutu yang dijalankan. Pada klausul 4 Standar ISO 9001:2015 menetapkan pihak-pihak yang berkepentingan yang relevan dengan sistem manajemen mutu dan memenuhi syarat-syarat yang diajukan oleh pihak berkepentingan tersebut. Organisasi harus memonitor informasi-informasi terhadap pihak yang berkepentingan dan persyaratan yang relevan.

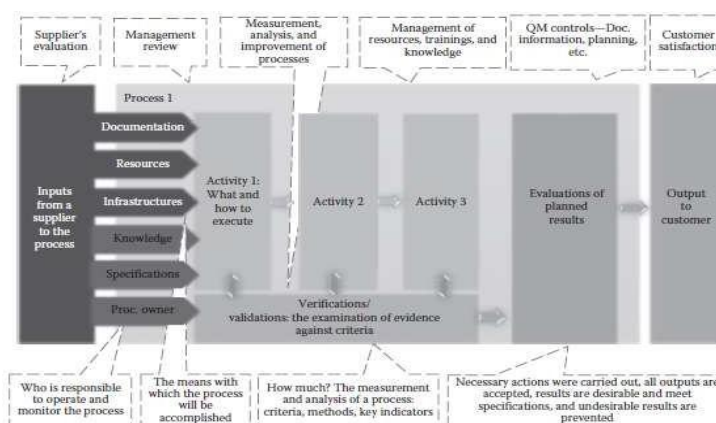
Memahami kebutuhan dan harapan pihak berkepentingan merupakan langkah awal untuk mengembangkan sistem manajemen mutu dan dasar dalam menentukan ruang lingkup yang relevan melalui pengembangan kegiatan mutu untuk mencapainya. Dapat dikatakan juga bahwa pihak berkepentingan melingkupi individu atau badan usaha yang memberikan pengaruh pada kemampuan organisasi dalam menyediakan produk atau jasa sesuai spesifikasi (Abuhav, 2017). Secara keseluruhan, memahami kebutuhan dan harapan pihak-pihak yang berkepentingan merupakan aspek penting dari ISO 9001:2015, karena hal ini membantu organisasi untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, meningkatkan reputasi organisasi, dan mencapai tujuan bisnis organisasi (Fouzi dkk., 2021).

David Hoyle (2018) menjelaskan bahwa setiap sistem memiliki batasan yang memisahkannya dari lingkungan namun pada kenyataannya sistem tidak memiliki batasan yang jamak karena fokus minat yang spesifik. Batasan sistem merupakan garis imajiner yang melingkupi dengan apa yang diperlukan oleh sistem pengendali untuk menghasilkan output sehingga batasan tersebut akan melingkupi seluruh organisasi jika menganggap sistem manajemen mutu sebagai subsistem yang akan melampaui organisasi. Menentukan ruang lingkup sistem manajemen mutu (SMM) organisasi menunjukkan bahwa organisasi perlu menentukan batasan dan penerapan sistem manajemen mutu, termasuk produk dan layanan yang tercakup, serta proses dan lokasi yang berkaitan (Başaran, B., 2021).

Abuhav (2017, hlm. 19) menyebutkan bahwa ruang lingkup sistem manajemen mutu merupakan batasan area organisasi aktif dalam menjalankan layanan, menjelaskan sumber daya, proses, operasi dan produk yang diterapkan oleh sistem mutu. Pada prakteknya hal tersebut biasanya disimpan dalam bentuk informasi yang didokumentasikan dengan akurat dan benar. Dijelaskan juga bahwa ruang lingkup sistem manajemen mutu berkaitan dengan hal-hal berikut: (1) produk atau jasa yang termasuk ke dalam sistem manajemen mutu dan yang diberikan oleh organisasi kepada pelanggan (2) kegiatan-kegiatan yang dijalankan di bawah sistem manajemen mutu seperti penelitian dan pengembangan, produksi, pemasaran, instalasi, layanan dan dukungan (3) lokasi unit organisasi yang akan berada di bawah sistem manajemen mutu (jika tersedia). Isu eksternal dan internal, persyaratan yang relevan dengan kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan, serta produk dan layanan organisasi merupakan hal yang harus dipertimbangkan dalam organisasi. Ruang lingkup sistem manajemen mutu organisasi harus disajikan dalam bentuk informasi yang terdokumentasikan sehingga jenis produk dan pelayanan dapat memberikan jaminan sebagai persyaratan standar internasional.

Organisasi harus menjaga keberlangsungan dan meningkatkan sistem manajemen mutu

termasuk di dalamnya proses-proses yang berkaitan sesuai dengan persyaratan ISO 9001:2015. Pada bagian ini menurut Abuhav (2017, hlm. 22) harus terdapat persyaratan dan prinsip-prinsip utama sistem manajemen mutu yang dijadikan dasar sebagai evaluasi diri mengenai sistem manajemen mutu organisasi yang dijalankan. Persyaratan tersebut terdiri dari: (1) organisasi menegakkan sistem manajemen mutu yang sesuai dengan persyaratan standar ISO 9001;(2) organisasi menentukan proses-proses yang berkaitan dengan sistem manajemen mutu; (3) organisasi menjelaskan penerapan proses dalam sistem manajemen mutu; (4) organisasi melakukan pengelolaan terhadap proses-proses yang termasuk dalam sistem manajemen mutu; (5) organisasi menjelaskan masukan yang dibutuhkan dan luaran yang dihasilkan pada setiap proses; (6) organisasi menjelaskan tahapan dan interaksi proses dalam sistem manajemen mutu; (7) organisasi mengendalikan proses-proses dalam implementasinya dalam organisasi; (8) organisasi menentukan metode, kriteria, indikator kinerja dan pengukuran dalam melakukan pengawasan dan pengendalian proses; (9) organisasi menyediakan sumber daya yang dibutuhkan dalam menjalankan proses; (10) organisasi menentukan tanggung jawab dan wewenang dalam menetapkan proses; (11) organisasi melakukan identifikasi risiko dan peluang sesuai dengan persyaratan ISO 9001; (12) organisasi tanggap dalam melakukan perubahan yang diperlukan untuk mendukung pencapaian hasil yang diharapkan; (13) organisasi melakukan tahapan-tahapan khusus untuk melakukan peningkatan proses;



**Gambar 2.** Sistem Manajemen Mutu untuk Proses Internal/Eksternal (Abuhav, 2017)

### Sumber Daya Manusia

Menurut Susan (2019), sumber daya manusia adalah orang-orang yang memiliki sifat produktif yang mampu menggerakkan organisasi pada organisasi atau perusahaan. Mereka adalah aset yang harus dibentuk, dilatih, diberikan keterampilan, dan dikembangkan kompetensinya. Sumarsono (2003) juga menjelaskan pemahaman tentang sumber daya manusia sebagai suatu sumber yang memuat kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang, yaitu manusia, pada waktu tertentu dan untuk tujuan tertentu; misalnya, sumber daya manusia diperlukan untuk menghasilkan produk atau jasa. Sumber daya manusia juga merupakan bagian strategis dari suatu organisasi agar dapat menjalankan fungsi manajemen mutu organisasi seperti perencanaan, pengolahan, dan pengawasan.

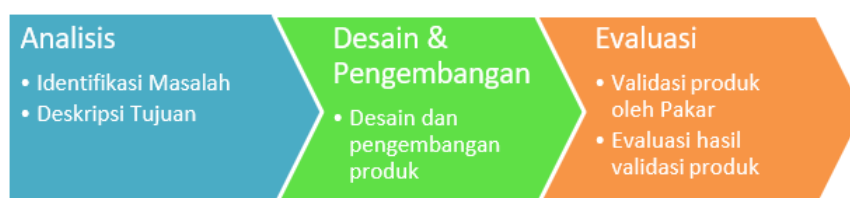
Menurut Bintoro dan Daryanto (2017, hlm. 15), sumber daya manusia adalah cara untuk mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dengan efisien dan efektif sehingga dapat dimanfaatkan sepenuhnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pemahaman ini, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset dalam organisasi yang memainkan peran penting dalam menggerakkan

organisasi, memberikan kontribusi yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang signifikan untuk peningkatan kualitas layanan.

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan model Desain dan Pengembangan (D & D), yang didefinisikan oleh Rita C.Richey dan James D.Klein (2007, hlm. 1) sebagai berikut: the systematic study of design, development, and evaluation processes with the aim of establishing an empirical basis for the creation of instructional and non-instructional product and tools and new or enhanced models that govern their development. Diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia, pengertian model D & D dapat didefinisikan sebagai penelitian sistematis tentang proses desain, pengembangan, dan evaluasi. Tujuan dari studi ini adalah untuk membangun dasar empiris untuk pembuatan produk dan alat baik secara instruksional maupun non-instruksional, serta untuk membuat model baru atau yang perlu diperbaiki melalui pengaturan pengembangan. Model D & D ini, menurut Gustafon dan Branch (dalam Richey & Klein, 2007, hlm. 2), adalah pendekatan yang direkomendasikan untuk digunakan dalam pendidikan dan pelatihan. Model ini menggabungkan sejumlah fitur yang umum, seperti fokus pada tujuan yang dapat diukur dan hasil yang dapat dicapai melalui tahap analisis awal, pemilihan konten dan strategi yang sesuai dengan tujuannya, proses evaluasi rutin sebelum produk selesai, dan penilaian hasil kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuat produk melalui proses perancangan dan pengembangan sebelum dijelaskan, dianalisis, dan dievaluasi. Oleh karena itu, jenis penelitian produk dan alat digunakan. Model penelitian D & D ini biasanya menggunakan pendekatan mixed methods research, yang menggabungkan penelitian kualitatif dan kuantitatif (Richey & Klein, 2007, hlm. 41). Studi kasus, analisis konten, evaluasi, observasi lapangan, dan wawancara mendalam adalah beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengembangkan jenis penelitian produk dan alat ini (Richey & Klein, 2007, hlm. 40).



**Gambar 3.** Tahapan Penelitian Model D & D

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Desain & Pengembangan

#### Klausul 4 - Visi, Misi, Tujuan dan Struktur Organisasi

Menurut penelitian dokumentasi dan wawancara yang dilakukan, Sekolah Tinggi Desain Indonesia telah menetapkan visi, misi, tujuan, dan bahkan struktur organisasi untuk periode kepemimpinan saat ini. Dengan kata lain, kebijakan perubahan visi, misi, tujuan, dan struktur organisasi bergantung pada pergantian pimpinan; oleh karena itu, visi, misi, tujuan, dan struktur organisasi harus disesuaikan dengan yang dimiliki oleh pimpinan yang baru diangkat. Mekanisme yang digunakan Sekolah Tinggi Desain Indonesia dalam penyusunan visi dan misi tercantum dengan melakukan analisis konteks, keterlibatan stakeholder, identifikasi visi dan misi, penetapan tujuan dan sasaran serta penyusunan rencana realisasi dan monitoring evaluasi. Visi yang dirancangkan dan kemudian ditetapkan oleh Sekolah Tinggi Desain Indonesia saat ini adalah “Menjadikan Sekolah Tinggi Desain Indonesia (STDI) sebagai perguruan tinggi yang melaksanakan mandat budaya di bidang seni rupa dan desain, dengan menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi

(pendidikan, penelitian, serta pengabdian masyarakat) berdasarkan nilai-nilai ke-Kristenan, etika moral yang universal, dan berasaskan Pancasila.” Misi yang dirancang dan ditetapkan oleh Sekolah Tinggi Desain Indonesia saat ini adalah: (1) menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan yang menggali dan mengolah kekayaan kearifan lokal seni budaya Indonesia sebagai ciri khasnya, serta tata kehidupan kampus yang beriman dan berkarakter sebagai masyarakat ilmiah (scientific community) dan masyarakat belajar (learning society) melalui proses belajar mengajar yang mampu membentuk kecakapan hidup atau life skill pada lulusannya;(2) menyelenggarakan penelitian yang mampu menemukan, mengembangkan, menyebarkan keilmuan dalam bidang seni rupa dan desain untuk mendukung pembangunan daerah dan nasional, serta berkontribusi terhadap pemecahan masalah di tingkat lokal, regional dan internasional;(3) membangun sarana dan prasarana sesuai perkembangan IPTEKS (Ilmu Pengetahuan Teknologi dan Seni), guna meningkatkan kualitas pembelajaran di STDI (4) membina kerja sama dengan lembaga pendidikan dan dunia usaha dalam dan luar negeri guna meningkatkan mutu pendidikan STDI.(5) membangun tata kelola lembaga yang transparan, akuntabel, partisipatif, dan efektif. Tujuan yang dirancang dan ditetapkan oleh Sekolah Tinggi Desain Indonesia adalah (1) membentuk Sarjana Desain yang memiliki kualifikasi serta kompetensi secara profesional dalam bidang desain dan industri kreatif (2) membentuk Sarjana Desain yang intelektual, berintegritas, bermoral, dan mampu bersaing di tingkat lokal, regional, dan internasional.



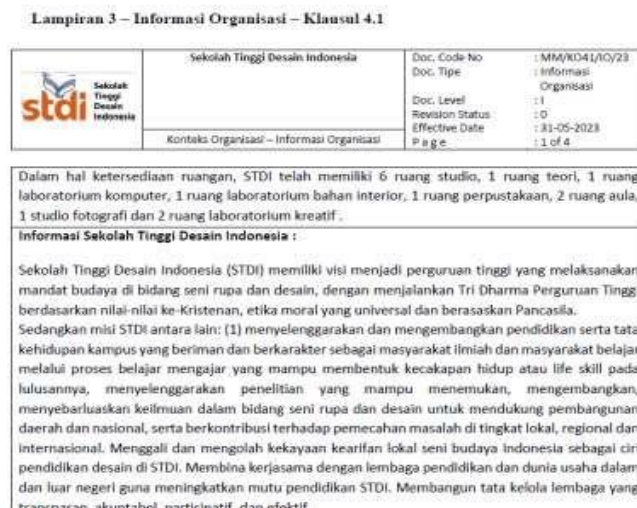
**Gambar 4.** Struktur Organisasi STDI Bandung

Gambar 4 menunjukkan bahwa struktur organisasi yang dirancang adalah struktur organisasi lini/garis/komando. Struktur organisasi Sekolah Tinggi Desain Indonesia dijelaskan yakni pemilik organisasi adalah pimpinan paling atas yang berbadan hukum sebagai penyelenggara Perguruan Tinggi yakni Yayasan Baptis Indonesia. Pimpinan organisasi adalah Ketua Sekolah Tinggi Desain Indonesia yang memiliki tanggungjawab kepada Yayasan Baptis Indonesia. Dewan Pengawas Organisasi dalam hal ini Senat Sekolah Tinggi Desain Indonesia mengontrol dan mengawasi kinerja Ketua Sekolah Tinggi Desain Indonesia. Seorang Ketua dibantu oleh 3 (tiga) Wakil Ketua yang terdiri dari Wakil Ketua I yang mengelola bidang akademik, Wakil Ketua II yang mengelola bidang administrasi, keuangan, personalia dan sarana prasarana, dan Wakil Ketua III yang mengelola bidang kemahasiswaan. Ketiga wakil tersebut bertanggungjawab langsung kepada Ketua STDI Bandung baik Ketua maupun Wakil Ketua merupakan manajemen tingkat atas. Wakil Ketua I Bidang Akademik dibantu oleh 2 (tiga) Ketua Program Studi dan 1 Sekretaris Program Studi yakni Ketua Program Studi Desain Interior, Ketua Program Studi Desain Komunikasi Visual dan Sekretaris Program Studi yang berperan mengelola peminatan Desain Komunikasi Fashion yang berada di bawah koordinasi program studi Desain Komunikasi Visual. Baik ketua program studi maupun sekretaris program studi bertanggungjawab kepada Wakil Ketua I Bidang Akademik serta merupakan manajemen tingkat menengah.

Wakil Ketua I Bidang Akademik dalam menjalankan kegiatannya dibantu oleh staf yakni Biro Administrasi Akademik dan Admin Program Studi. Biro Administrasi Akademik dan Admin Program Studi merupakan bagian dari manajemen tingkat bawah. Satuan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (SP2M) dan Unit Perpustakaan juga berada di bawah koordinasi Wakil Ketua I Bidang Akademik secara langsung. Wakil Ketua II Bidang Administrasi, Keuangan, Personalia dan Sarana Prasarana dibantu oleh staf Biro Administrasi Umum dan Keuangan. Biro Administrasi Umum dan Keuangan merupakan bagian dari manajemen tingkat bawah. Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan dibantu oleh Lembaga Pusat Informasi Pengembangan Karir (PIPK) yang merupakan manajemen tingkat menengah. Lembaga Penjaminan Mutu Internal (LPMI) berada langsung di bawah koordinasi Ketua STDI Bandung dan merupakan manajemen tingkat menengah.

**Klausul 4 - Informasi Organisasi**

Informasi organisasi dalam konteks organisasi mencakup data dan fakta yang berkaitan dengan struktur, kegiatan, dan operasi organisasi. Informasi ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana organisasi beroperasi, bagaimana sumber daya dialokasikan, bagaimana tanggung jawab dan wewenang dibagi, dan bagaimana keputusan dibuat. Berdasarkan studi dokumentasi dan wawancara, informasi yang dirancang tentang organisasi mencakup sejarah berdirinya Sekolah Tinggi Desain Indonesia serta profilnya, termasuk legalitas organisasi, profil program studi, dan program-program yang dijalankan oleh Sekolah Tinggi Desain Indonesia. Program-program ini meliputi bidang kelembagaan, sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta kerjasama. Informasi tersebut juga dilengkapi dengan nama pejabat institusi dan bidang SDM. Bagian SDM di STDI memenuhi persyaratan klausul 4 dalam bidang SDM, memastikan bahwa informasi sumber daya manusia tersedia, terlindungi, akurat, dan digunakan secara efektif dalam pengambilan keputusan terkait manajemen SDM. Dengan mematuhi klausul 4 bagian SDM STDI memastikan bahwa informasi yang relevan tersedia, aman, dan dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan Sekolah Tinggi Desain Indonesia serta memenuhi persyaratan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001



**Gambar 5.** Desain Dokumen Informasi Organisasi Klausul 4 – Analisis SWOT

Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumentasi, peneliti menyusun analisis SWOT secara keseluruhan mengenai alasan dilakukannya pengembangan sistem manajemen mutu pada lembaga atau institusi pendidikan Sekolah Tinggi Desain Indonesia. Hasil analisis SWOT yang diperoleh dan ditunjukkan pada hal-hal di bawah ini.

*Kekuatan / Strength.*

Terdapatnya kesesuaian antara Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran (VMTS), Rencana Strategis

(Renstra), Rencana Operasional (Renop) Sekolah Tinggi Desain Indonesia dengan VMST, Renstra maupun Renop Program Studi Desain Interior, Program Studi Desain Komunikasi Visual juga Peminatan Desain Komunikasi Fashion. Terdapatnya partisipasi dan atau kontribusi pemangku kepentingan eksternal maupun internal dalam pembentukan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Sekolah Tinggi Desain Indonesia. Mahasiswa memiliki peningkatan kemampuan pengalaman dalam hal praktik baik lewat mata kuliah studio ataupun mata kuliah kerja praktek. Tersedianya hasil survey studi rekam jejak/survei alumni oleh para pemangku kepentingan. Tersedianya pemenuhan dosen tetap berpendidikan minimum S2 yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi sesuai bidang keahliannya pada setiap program studi. Terdapatnya sarana dan prasarana untuk aktivitas pembelajaran, laboratorium, perpustakaan dan sistem IT yang telah memenuhi standar kelayakan, kecukupan maupun aksesibilitas. Terdapatnya Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) selaras dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Tersedianya pembentukan rencana strategis penelitian serta telah dikerjakan secara konsisten 1 kali per periode rencana strategis. Tersedianya pembentukan rencana strategis pengabdian kepada masyarakat serta telah dikerjakan secara konsisten 1 kali per periode rencana strategis. Terdapatnya pemenuhan terhadap Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) dengan rata-rata Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mahasiswa > 3 teraih 69,3%.

*Kelemahan / Weakness.*

Terdapatnya Civitas Academica Sekolah Tinggi Desain Indonesia dan atau pemangku kepentingan yang belum memiliki pemahaman yang utuh terkait Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Sekolah Tinggi Desain Indonesia. Sekolah Tinggi Desain Indonesia belum meraih ranking Perguruan Tinggi Terbaik dalam skala nasional. Sekolah Tinggi Desain Indonesia belum meraih sertifikasi kelembagaan tingkat internasional. Kurangnya prestasi akademik maupun non akademik pada tingkatan mahasiswa Sekolah Tinggi Desain Indonesia pada tingkat nasional. Kurangnya keterlibatan alumni dalam kegiatan Sekolah Tinggi Desain Indonesia. Kurang tersedianya pemenuhan dosen tetap berpendidikan S3 yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi sesuai bidang keahliannya pada setiap program studi. Kurangnya pemanfaatan terhadap teknologi informasi terkait sektor tata kelola akademik, sektor keuangan, sektor ketenagakerjaan serta sektor sarana dan prasarana. Belum adanya mahasiswa yang meraih sertifikat kompetensi pada tingkat nasional maupun internasional. Persentase dosen yang menulis penelitian ilmiah dalam proceeding mencapai 27% dari total keseluruhan dosen. Persentase dosen yang mempublikasikan penelitian ilmiahnya dalam jurnal terakreditasi nasional mencapai 36% dari total keseluruhan dosen. Persentase keterlibatan dosen dalam aktivitas seminar/pelatihan/workshop penyusunan proposal pengabdian kepada masyarakat mencapai 9% dari total keseluruhan dosen. Persentase responden terkait survey studi rekam jejak/survei alumni mencapai 24,7 %. Persentase dosen tetap sesuai bidang keahlian dalam Program Studi yang telah menerbitkan buku ajar ber-ISBN hasil penelitian mencapai 0%. Belum tersedianya dosen yang tersertifikasi nasional. Minimnya pelaksanaan publikasi proceeding seminar nasional. Terkendalanya pengumpulan Tracer Study. Minimnya pemenuhan standar oleh alumni untuk mampu bekerja di tingkat nasional juga internasional. Minimnya rencana mengajak mitra yang sesuai program studi untuk melakukan pengadaan paten dalam bidang penelitian. Minimnya rencana mengajak perguruan tinggi lain dalam mengadakan join research. Minimnya rencana mengajak perguruan tinggi lain dalam mengadakan PkM bersama. Tidak adanya keterlibatan dalam mengikuti pelatihan, seminar terkait pengelolaan laboratorium, sarana dan prasarana. Adanya kesulitan dalam mencari mitra yang selaras dalam mengadakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

*Kesempatan / Opportunity.*

Terdapatnya sumber daya guna meningkatkan diseminasi Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Sekolah Tinggi Desain Indonesia baik dalam skala eksternal maupun internal. Terdapatnya rekognisi lembaga baik di tingkat lokal maupun nasional. Terdapatnya hibah kelembagaan. Tersedianya peran dalam kepemimpinan publik. Tersedianya MoU dengan para pemangku kepentingan dalam menyediakan fasilitas terkait aktivitas pengkayaan terhadap mahasiswa. Terdapatnya peningkatan kualifikasi serta kompetensi dosen melalui tugas belajar. Terdapatnya keterlibatan dalam seminar, workshop dalam pengembangan tri dharma perguruan tinggi. Terdapatnya fasilitas dari lembaga dalam pengembangan program studi. Tersedianya mata kuliah unggulan sesuai Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran program studi dalam lingkungan Sekolah Tinggi Desain Indonesia. Terdapatnya fasilitas dari lembaga untuk mahasiswa terkait keterlibatannya dalam berbagai kompetisi di bidang akademik juga non-akademik. Tersedianya kesempatan meraih hibah penelitian di tingkat nasional. Tersedianya kesempatan meraih hibah pengabdian kepada masyarakat di tingkat nasional. Terdapatnya peraih HKI. Tersedianya kesempatan memasukkan jurnal penelitian ilmiah pada jurnal nasional terakreditasi.

*Ancaman / Threat.*

Bertambahnya perguruan tinggi yang menyelenggarakan program studi di bidang desain atau industri kreatif dengan kuatnya dukungan kapital. Terdapatnya perguruan tinggi kompetitor yang memiliki tata kelola maupun tata pamong yang lebih profesional. Revolusi 4.0 yang mendorong tata kelola berbasis teknologi komunikasi dan informasi. Kompetisi yang tinggi baik bidang akademik maupun non akademik dengan perguruan tinggi lain yang memiliki kapital yang lebih unggul menyulitkan civitas academica. Regulasi pemerintah dalam hal ini Kemendikbud semakin ketat dan berkembang.

Lampiran 4 Analisis SWOT – Klausul 4.1

	Sekolah Tinggi Desain Indonesia	Doc. Code No : MM/KO41/AS/23 Doc. Tipe : Analisis SWOT Doc. Level : 1 Revision Status : 0 Effective Date : 31-05-2023 Page : 1 of 4
	Konteks Organisasi – Analisis SWOT	
<b>Strength :</b> 1. Terdapatnya kesesuaian antara Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran (VMTS), Rencana Strategis (Renstra), Rencana Operasional (Renop) Sekolah Tinggi Desain Indonesia dengan VMTS, Renstra maupun Renop Program Studi Desain Interior, Program Studi Desain Komunikasi Visual juga Peminatan Desain Komunikasi Fashion. 2. Terdapatnya partisipasi dan atau kontribusi pemangku kepentingan eksternal maupun internal dalam pembentukan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Sekolah Tinggi Desain Indonesia. 3. Mahasiswa memiliki peningkatan kemampuan pengalaman dalam hal praktika baik lewat mata kuliah studio ataupun mata kuliah kerja praktek. 4. Tersedianya hasil survey studi rekam		<b>Weakness:</b> 1. Terdapatnya Civitas Academica Sekolah Tinggi Desain Indonesia dan atau pemangku kepentingan yang belum memiliki pemahaman yang utuh terkait Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Sekolah Tinggi Desain Indonesia 2. Sekolah Tinggi Desain Indonesia belum meraih ranking Perguruan Tinggi Terbaik dalam skala nasional 3. Sekolah Tinggi Desain Indonesia belum meraih sertifikasi kelembagaan tingkat internasional 4. Kurangnya prestasi akademik maupun non akademik pada tingkatan mahasiswa Sekolah Tinggi Desain Indonesia pada tingkat nasional 5. Belum adanya prestasi akademik maupun non akademik pada tingkatan mahasiswa

**Gambar 6.** Desain Dokumentasi Analisis SWOT Klausul 4 – Isu Internal dan Eksternal Bidang SDM

Mahasiswa mengidentifikasi isu internal seperti kurangnya kebebasan akademik, kurang efektifnya kerjasama luar dalam kuliah praktik, dan metode pembelajaran yang belum optimal. Untuk mengatasi ini, disarankan pelatihan bagi staf untuk menciptakan suasana akademik holistik, pengembangan SDM untuk kerjasama nasional dan internasional, serta pelatihan dosen dalam metode pembelajaran. Dosen juga menyoroti kurangnya integrasi hasil penelitian dalam pengajaran, kurangnya sosialisasi panduan penelitian, dan minimnya fasilitas mendukung riset. Tindak lanjut meliputi pelatihan integrasi hasil penelitian, peningkatan kebebasan akademik, sosialisasi panduan penelitian, pembentukan tim peneliti, dan peningkatan sumber dana penelitian.

Isu dari berbagai bidang internal lainnya meliputi kurangnya kemampuan SDM dalam

digital marketing untuk penerimaan mahasiswa baru, minimnya kerjasama penelitian dengan perguruan tinggi lain, realisasi anggaran yang tidak sesuai, dan pengelolaan sarana prasarana yang belum optimal. Tindak lanjut meliputi pelatihan komunikasi untuk SDM PMB, pengembangan jejaring penelitian, memastikan pencairan dana sesuai anggaran, dan pelatihan pengelolaan sarana prasarana. Juga, bidang akademik perlu merekrut SDM IT, bidang kerjasama perlu meningkatkan komitmen survei kerjasama, dan bidang SDM perlu meningkatkan kompetensi dosen serta mendukung pendaftaran HAKI. LPMI mendorong peningkatan kinerja seluruh bidang dan melengkapi dokumen SPMI. Ketua STDI menekankan bahwa institusi masih dalam tahap pengembangan dan belum dikenal luas. Alumni mengidentifikasi kurangnya keterlibatan dan komunikasi antara kampus dan alumni, meskipun niat alumni untuk membantu besar. Untuk mengatasi ini, disarankan untuk meningkatkan hubungan kerjasama dan silaturahmi dengan alumni guna meningkatkan brand image dan program STDI serta membangun komunikasi yang lebih baik dengan alumni. Pengguna lulusan (stakeholder) juga mengeluhkan sulitnya mengisi tracer study dan kepuasan pengguna. Untuk itu, perlu diberikan dukungan dan pelatihan bagi SDM untuk meningkatkan hubungan dengan stakeholder agar pelaksanaan tracer study lebih luas.

Masyarakat mencatat rendahnya peminatan terhadap Fakultas Desain dan kurangnya produk desain dari PkM yang bisa diadopsi. Disarankan untuk meningkatkan informasi mengenai pentingnya desain kepada masyarakat dan meningkatkan luaran PkM berupa produk desain yang dapat digunakan masyarakat. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RISTEK DIKTI mengamati perubahan peraturan, minimnya jabatan fungsional dosen, dan status akreditasi "Baik" STDI. Tindak lanjut meliputi evaluasi dan pembaruan aturan STDI sesuai dengan Kemendikbudristek, peningkatan jabatan fungsional dosen, dan peningkatan nilai akreditasi. Gabungan Gereja Baptis Indonesia mencatat rendahnya partisipasi jemaat Baptis di STDI dan kebutuhan jasa desain. Disarankan untuk melakukan promosi khusus bagi jemaat Baptis dan meningkatkan kerjasama untuk memenuhi kebutuhan desain jemaat.

Industri Kreatif melihat peluang besar bagi lulusan STDI untuk berkarya. Oleh karena itu, perlu peningkatan produktivitas mahasiswa dan dosen dalam berkarya. Seniman dan desainer Indonesia memiliki karya yang sangat baik, sehingga perlu diundang sebagai narasumber untuk memberikan pengetahuan dan pengalaman. Asosiasi Desainer mendukung perkembangan desain melalui forum diskusi dan pameran. Disarankan untuk mengikutsertakan SDM STDI dalam asosiasi tersebut untuk meningkatkan reputasi mahasiswa, dosen, dan institusi. Tindakan ini menjadi arahan untuk meningkatkan keterkaitan STDI dengan sumber daya manusia dan berbagai pihak eksternal.

Lampiran 5 Isu Internal Eksternal – Klausul 4.1

 Sekolah Tinggi Desain Indonesia Komite Organisasi – Isu Internal dan Eksternal Bidang SDM	Sekolah Tinggi Desain Indonesia	Doc. Code No: : MAND419/21 Doc. Tipe : : Isu Internal & Eksternal Doc. Level : : 1 Revision Status : : 0 Effective Date : : 21-05-2023 Page : : 1 s.d. 12
	Isu Internal	

No	Sumber	Isu	Tindakan	#IC
1	Mahasiswa	Belum terjamahkannya kebebasan akademik secara holistik	Memberikan pelatihan kepada staf pengajar dan tenaga kependidikan dalam menciptakan suasana akademik dan kebebasan akademik secara holistik	Bid. SDM
		Belum efektifnya kerjasama dengan pihak luar terkait pelaksanaan kuliah praktik maupun penelitian serta PKM dalam skala nasional maupun internasional	Merbangun kerjasama dengan institusi lainnya melalui penempatan SDM yang mampu menjadi narasumber perkuliahan praktik. Memberikan pengembangan kompetensi dan kemampuan SDM dalam membangun kerjasama dengan pihak luar baik nasional maupun	Bid. Akademik Bid. SDM

**Gambar 7.** Desain Dokumentasi Isu Internal dan Eksternal Bidang SDM

#### Klausul 4 – Kebutuhan dan Harapan Pihak yang Berkepentingan

Mahasiswa berharap Sekolah Tinggi Desain Indonesia (STDI) menciptakan suasana akademik yang nyaman dan memenuhi kebutuhan akademis dan non-akademis secara berkualitas, termasuk meningkatkan kompetensi SDM. Dosen menginginkan fasilitas yang mendukung pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat agar dapat mengembangkan karir dan keilmuan mereka. Tenaga kependidikan mengharapkan suasana kerja yang baik dan pengembangan kompetensi serta karir. Alumni berharap STDI menjadikan mereka mitra dalam pengembangan institusi dan mengapresiasi karya mereka. Pengguna lulusan (stakeholder) menginginkan lulusan yang berkualitas dan berperilaku baik untuk mengembangkan perusahaannya. Yayasan Baptis Indonesia berharap SDM STDI melaksanakan visi dan misi yayasan serta menunjukkan prestasi yang memuaskan. Umat Baptis Indonesia berharap STDI memenuhi kebutuhan desain dan mendukung kegiatan keumatan. LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat dan Banten berharap STDI mengikuti aturan dan arah pengembangan yang ditetapkan.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Riset Teknologi Pendidikan Tinggi berharap STDI berkontribusi dalam perkembangan pendidikan di Indonesia, khususnya seni rupa dan desain. APTISI Wilayah IV Jawa Barat dan Banten berharap STDI berkomitmen dalam pelayanan pendidikan dan kerjasama dengan perguruan tinggi lainnya. Industri Kreatif berharap STDI menghasilkan karya dan produk unggulan serta menyediakan SDM berkualitas. Seniman dan Desainer Indonesia berharap STDI menghasilkan seniman dan desainer muda yang memajukan seni dan desain. Asosiasi Desainer berharap STDI turut mengembangkan keilmuan desain bersama ahli dan praktisi. Mitra Kerjasama berharap STDI menghasilkan SDM yang memenuhi kebutuhan desain. Masyarakat Bandung Wetan berharap STDI menjadi pusat kreatif yang memberikan edukasi dan pelatihan desain. Komunitas Seniman dan Budayawan berharap STDI menjadi tempat diskusi dan pengembangan keilmuan seni dan budaya.

**Lampiran 6 Kebutuhan dan Harapan Pihak Berkepentingan – Klausul 4.2**

 Sekolah Tinggi Desain Indonesia	Sekolah Tinggi Desain Indonesia	Doc. Code No : MM/0042/KB/23	Kebutuhan & Harapan Pihak Berkepentingan
	Konteks Organisasi – Kebutuhan & Harapan Pihak Berkepentingan	Doc. Tipe : Kebutuhan & Harapan Pihak Berkepentingan	
		Doc. Level : 1	
		Revision Status : 0	
		Effective Date : 31-05-2023	
		Page : 11 of 2	

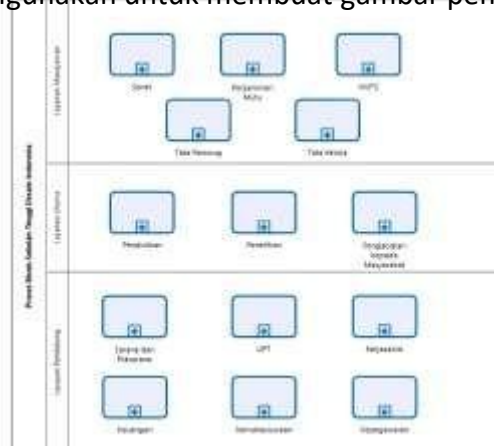
Pihak Berkepentingan	Harapan Pihak yang Berkepentingan
Mahasiswa	STDI Bandung dapat menciptakan suasana akademik yang nyaman dan dapat memenuhi kebutuhan akademis maupun non akademis secara kualitas dan kuantitas dalam rangka pembekalan untuk masa depan ketika terjun ke dunia desain maupun industri kreatif baik sebagai karyawan atau wirausaha di bidang desain salah satunya dengan meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Desain Indonesia.
Dosen	STDI Bandung dapat memfasilitasi kebutuhan dosen dalam rangka menjunjung tinggi Tri Dharma Perguruan Tinggi yakni pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat sehingga mampu mengembangkan karir dosen secara administrasi (jabatan fungsional dan sertifikasi) maupun mengembangkan keilmuannya sehingga memiliki reputasi dan prestasi.
Tenaga Kependidikan	STDI Bandung memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dalam menjalankan pekerjaannya, menciptakan suasana kerja yang baik serta mengembangkan kompetensi, keterampilan dan pengembangan karir demi bekal untuk masa yang akan datang.
Alumni	STDI Bandung menjadikan alumni sebagai mitra kerjasama demi pengembangan institusi serta mengapresiasi karya-karya yang

**Gambar 8.** Desain Dokumentasi Kebutuhan dan Harapan Pihak yang Berkepentingan

#### Klausul 4 – Proses Bisnis yang Berkaitan dengan Bidang SDM

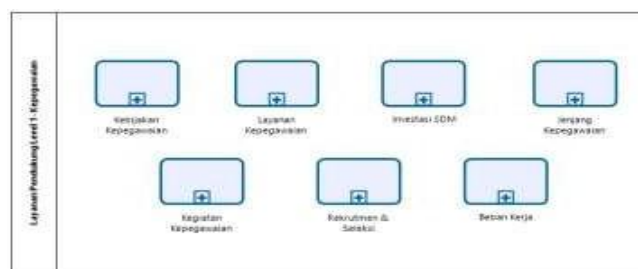
Proses observasi dan wawancara dengan pihak yang berkepentingan di lingkungan perguruan tinggi digunakan untuk mendesain proses bisnis di Sekolah Tinggi Desain Indonesia. Berdasarkan analisis tersebut, peneliti merancang dan memetakan proses bisnis dari level 0 hingga level terkecil dengan lingkup sumber daya manusia. Dalam proses bisnis kepegawaian, lingkup SDM biasanya berada pada tingkat layanan pendukung. Aplikasi

Bizagi Modeler dapat digunakan untuk membuat gambar pemetaan proses bisnis.



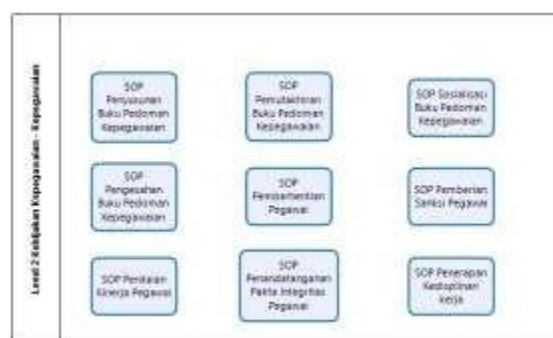
**Gambar 9.** Level 0 Proses Bisnis Sekolah Tinggi Desain Indonesia

Pada tingkat awal, Sekolah Tinggi Desain Indonesia membagi proses ke dalam tiga proses bisnis besar, seperti yang ditunjukkan pada gambar 9. Proses-proses ini terdiri dari layanan manajemen, layanan utama, dan layanan pendukung. Layanan manajemen terdiri dari senat sebagai dewan pertimbangan, bagian penjaminan mutu, tata pamong, dan tata kelola. Layanan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat adalah layanan utama yang berhubungan dengan kegiatan operasional, dan layanan pendukung terdiri dari sarana dan prasarana, UPT (Unit Pelayanan Teknis), kerjasama, keuangan, kemahasiswaan, dan kepegawaian. Pada proses bisnis tersebut, peneliti berfokus pada proses bisnis layanan pendukung layanan kepegawaian karena berkaitan dengan lingkup sumber daya manusia secara langsung yang akan diturunkan pada level 1 layanan kepegawaian.



**Gambar 10.** Level 1 Layanan Pendukung Bidang Kepegawaian / Sumber Daya Manusia

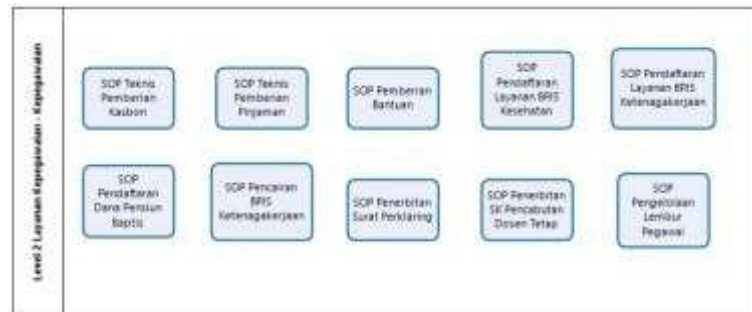
Dalam proses bisnis level 1, layanan pendukung bidang kepegawaian atau sumber daya manusia terdiri dari beberapa layanan, termasuk layanan kebijakan kepegawaian, layanan kepegawaian, investasi sumber daya manusia, jenjang kepegawaian, kegiatan kepegawaian, proses rekrutmen dan seleksi, dan beban kerja. Setiap layanan ini akan menjelaskan prosedur yang tertuang dalam proses bisnis level 2.



**Gambar 11.** Level 2 Kebijakan Kepegawaian

Gambar 11 menunjukkan gambaran prosedur-prosedur, juga dikenal sebagai Standar

Operasional Prosedur (SOP), yang berkaitan dengan kebijakan kepegawaian. Layanan kebijakan kepegawaian mencakup hal-hal yang menjadi dasar SDM untuk melakukan tugasnya sesuai dengan standar Sekolah Tinggi Desain Indonesia. Pada kebijakan kepegawaian, standar operasional prosedur (SOP) terdiri dari pembuatan buku pedoman kepegawaian, perbaikan dan pengesahan buku pedoman kepegawaian, pemberhentian, pemberian sanksi, penilaian kinerja, penandatanganan pakta integritas pegawai, dan penerapan kedisiplinan kerja.



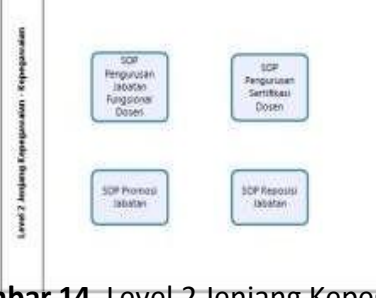
**Gambar 12.** Level 2 Layanan Kepegawaian

Gambar 12 menunjukkan gambaran prosedur-prosedur, juga dikenal sebagai Standar Operasional Prosedur (SOP), yang berkaitan dengan layanan kepegawaian. Dalam konteks Sekolah Tinggi Desain Indonesia, layanan kepegawaian mencakup hak dan kesejahteraan SDM. Proses operasi standar (SOP) untuk layanan kepegawaian meliputi pendaftaran layanan BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan dana pensiun baptis, pencairan BPJS Ketenagakerjaan, penerbitan surat pernyataan, penerbitan SK pencabutan dosen tetap, dan pengelolaan lembur pegawai.



**Gambar 13.** Level 2 Investasi Sumber Daya Manusia

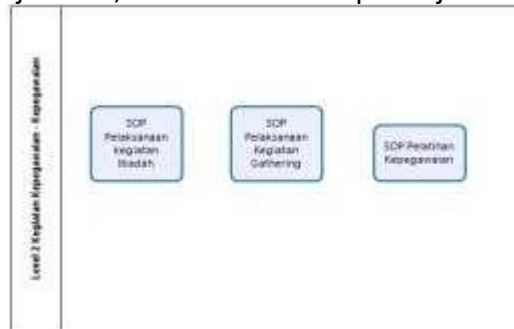
Gambar 13 menunjukkan gambaran tentang prosedur-prosedur yang terkait dengan investasi sumber daya manusia. Prosedur-prosedur ini termasuk aturan teknis untuk meningkatkan kualifikasi sumber daya manusia melalui penelitian lebih lanjut di Sekolah Tinggi Desain Indonesia. Proses operasi standar (SOP) untuk investasi sumber daya manusia mencakup protokol pemberian beasiswa studi lanjut, protokol perjanjian beasiswa studi lanjut, protokol pelaporan nilai sumber daya manusia studi lanjut, dan protokol penentuan beban kerja sumber daya manusia studi lanjut



**Gambar 14.** Level 2 Jenjang Kepegawaian

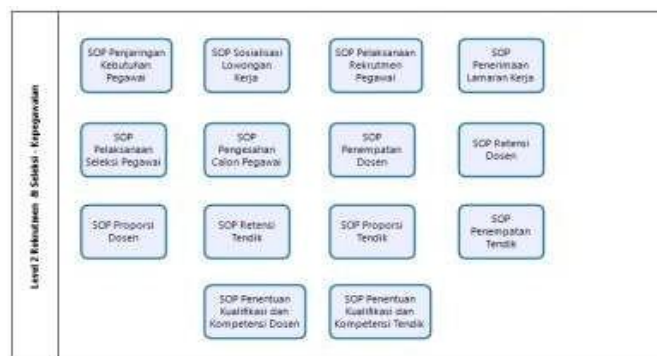
Gambar 14 menunjukkan gambaran prosedur-prosedur, juga dikenal sebagai Standar

Operasional Prosedur (SOP), yang berkaitan dengan jenjang kepegawaian. Di Sekolah Tinggi Desain Indonesia, jenjang kepegawaian bertujuan untuk memenuhi tanggung jawab pengurusan jenjang karir dosen serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan status jabatan mereka. Proses operasi standar (SOP) pada jenjang staf termasuk SOP untuk mengelola jabatan fungsional dosen, SOP untuk mengelola sertifikasi dosen, SOP untuk promosi jabatan, dan SOP untuk reposisi jabatan.



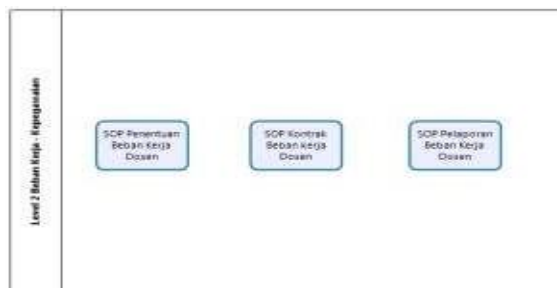
**Gambar 15.** Level 2 Kegiatan Kepegawaian

Gambar 15 menunjukkan gambaran prosedur-prosedur, juga dikenal sebagai Standar Operasional Prosedur (SOP), yang berkaitan dengan kegiatan kerja karyawan. Proses standar operasional (SOP) untuk kegiatan kepegawaian mencakup kegiatan yang meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan serta meningkatkan hubungan antara pegawai dan sesama karyawan. SOP untuk kegiatan ini termasuk protokol pelaksanaan kegiatan ibadah, protokol pelaksanaan kegiatan pertemuan, dan protokol pelatihan karyawan.



**Gambar 16.** Level 2 Rekrutmen dan Seleksi

Gambar 16 menunjukkan gambaran prosedur-prosedur, juga dikenal sebagai Standar Operasional Prosedur (SOP), yang berkaitan dengan proses pengambilan dan penerimaan karyawan. Kegiatan rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia mencakup tata cara untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk setiap bidang dalam organisasi. Standar operasional prosedur (SOP) untuk kegiatan ini termasuk penjangkauan kebutuhan sumber daya manusia, sosialisasi lowongan kerja, proses rekrutmen sumber daya manusia, penerimaan lamaran kerja, proses seleksi sumber daya manusia, pengesahan calon sumber daya manusia, penempatan sumber daya manusia, retensi sumber daya manusia, proporsi sumber daya manusia, dan retensi tendik.



**Gambar 17.** Level 2 Beban Kerja

Gambar 17 menunjukkan gambaran prosedur-prosedur, juga dikenal sebagai Standar Operasional Prosedur (SOP), yang berkaitan dengan beban kerja dosen. Beban kerja dosen mencakup prosedur untuk memenuhi tugas sesuai dengan aturan Sekolah Tinggi Desain Indonesia. SOP untuk beban kerja guru terdiri dari SOP untuk menentukan beban kerja, SOP untuk mengkontrak beban kerja, dan SOP untuk melaporkannya.

#### 4.2 Validasi oleh Ahli Manajemen Mutu ISO 9001:2015 Klausul 4

Validasi oleh ahli manajemen mutu ISO 9001:2015 dilakukan oleh Yosef Hernawan, S.T., M.M., IPM sebagai pakar ISO 9001:2015 dari PT. Kompetensi Indonesia Mandiri. Proses validasi dilakukan tanggal 21 Juli 2023. Hasil dari validasi dari penilaian ahli tersebut disajikan pada bagian berikut ini.

**Tabel 1.** Hasil Validasi Penilaian Ahli Manajemen ISO 9001:2015

No.	Pernyataan	Skor		Persentase (%)
		X	Xi	
<b>Klausul 4 – Konteks Organisasi</b>				
1	Ketersediaan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	5	5	100%
2	Ketersediaan Struktur Organisasi sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	5	5	100%
3	Ketersediaan Informasi Organisasi sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	5	5	100%
4	Ketersediaan Analisis SWOT sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	4	5	80%
5	Ketersediaan dokumen Isu Internal dan Eksternal sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	5	5	100%
6	Ketersediaan dokumen Kebutuhan dan Harapan Pihak Berkepentingan sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	5	5	100%
7	Kesesuaian ruang lingkup sistem manajemen mutu sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	5	5	100%
8	Ketersediaan Proses Bisnis sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	5	5	100%
9	Ketersediaan SOP – SOP yang disusun berdasarkan proses bisnis Bidang SDM sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	5	5	100%

Sumber: Data penelitian diolah (2023)

Menurut tabel 1, pernyataan tentang ketersediaan analisis SWOT sesuai ISO 9001:2015 di klausul 4 tidak memenuhi nilai 5. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kertas analisis SWOT yang telah dibuat masih kekurangan, terutama dalam hal menentukan kelemahan dan ancaman dengan tepat. Untuk alasan ini, analisis SWOT harus dilakukan dengan benar sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Hasil perhitungan rata-rata persentase dari keseluruhan pernyataan klausul 4 bernilai 98%. Hal tersebut menunjukkan bahwa

dokumen ISO 9001:2015 yang telah disusun termasuk dalam kategori “Sangat Sesuai dengan Ketentuan ISO 9001:2015” sehingga hasil validasi dari ahli manajemen mutu ISO 9001:2015 menunjukkan bahwa dokumen ISO 9001:2015 pada bidang SDM STDI Bandung yang telah disusun dan dirancang dinyatakan valid untuk digunakan.

#### 4.3 Validasi oleh Praktisi Manajemen Perguruan Tinggi / Bagian Penjaminan Mutu

Praktisi manajemen perguruan tinggi, termasuk Ibu Putri Elisabet Irene Lumingkewas, S.Ds., M.Pd., yang bertugas sebagai ketua lembaga penjaminan mutu internal di STDI Bandung; Ibu Dr. Lani Karmila Sari, S.Kom., M.M., yang bertugas sebagai staf penjaminan mutu internal di Universitas Gunadharma; dan Ibu Sasanti Puri Ardini, S.Ds., yang bertugas sebagai staf penjaminan mutu produk ISO 9001:2015 di Jenggala Keramik Bali, melakukan validasi dari tanggal

**Tabel 2** Hasil Validasi oleh Praktisi Manajemen Perguruan Tinggi/ Penjaminan Mutu

		$\bar{X}$	$X_i$	(%)
<b>Klausul 4 – Konteks Organisasi</b>				
1	Ketersediaan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	5	5	100%
2	Ketersediaan Struktur Organisasi sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	5	5	100%
3	Ketersediaan Informasi Organisasi sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	5	5	100%
4	Ketersediaan Analisis SWOT sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	4	5	80%
5	Ketersediaan dokumen Isu Internal dan Eksternal sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	4	5	80%
6	Ketersediaan dokumen Kebutuhan dan Harapan Pihak Berkepentingan sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	4	5	80%
7	Kesesuaian ruang lingkup sistem manajemen mutu sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	4	5	80%
8	Ketersediaan Proses Bisnis sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	4	5	80%
9	Ketersediaan SOP – SOP yang disusun berdasarkan proses bisnis Bidang SDM sesuai dengan ketentuan ISO 9001:2015	4	5	80%

Sumber: Data penelitian diolah (2023)

Klausul 4 konteks organisasi mengandung beberapa pernyataan yang tidak memenuhi nilai 5, seperti yang ditunjukkan pada tabel 2. Pernyataan-pernyataan ini termasuk, tetapi tidak terbatas pada, tidak tersedianya analisis SWOT yang sesuai dengan standar ISO 9001:2015, ketersediaan dokumen tentang masalah internal dan eksternal sesuai dengan standar ISO 9001:2015, ketersediaan dokumen tentang kebutuhan dan harapan pihak berkepentingan sesuai dengan standar ISO 9001:2015, kesesuaian ruang lingkup sistem manajemen mutu dengan standar ISO 9001:2015. Pernyataan ketersediaan analisis SWOT sesuai dengan ISO 9001:2015 tidak memenuhi nilai 5 di klausul 4 konteks organisasi. Ini karena arsip analisis SWOT yang dibuat masih memiliki kekurangan, terutama dalam menentukan kelemahan dan ancaman dengan tepat. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan analisis SWOT dengan benar sesuai dengan rencana. Bagian SDM STDI harus memastikan bahwa semua isu yang relevan, termasuk dampaknya pada STDI, telah didokumentasikan dengan jelas. Ini karena dokumen yang dirancang belum menunjukkan proses yang jelas untuk mengidentifikasi isu internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan STDI. Akibatnya, ketersediaan dokumen isu internal dan eksternal belum memenuhi nilai 5. Bagian SDM STDI harus memastikan bahwa informasi mengenai kebutuhan dan harapan pihak berkepentingan dimasukkan ke dalam

perencanaan strategis dan operasional STDI. Dokumen yang dibuat tidak memiliki proses yang jelas untuk mengidentifikasi pihak berkepentingan yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan STDI. Selain itu, kesesuaian ruang lingkup sistem manajemen mutu belum memenuhi nilai 5. Oleh karena itu, departemen SDM harus menemukan area di mana ruang lingkup tidak memenuhi persyaratan ISO 9001:2015. Proses bisnis yang dirancang tidak memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan, sehingga tidak memenuhi persyaratan ISO 9001:2015. Bagian SDM STDI harus menetapkan indikator kinerja yang relevan untuk proses bisnis dan secara teratur mengukur kinerjanya. Selain itu, ketersediaan SOP yang sesuai dengan proses bisnis belum memenuhi nilai 5.

Untuk dokumen klausul 4 konteks organisasi bidang SDM STDI Bandung yang dirancang termasuk ke dalam kategori "Sangat Sesuai dengan Ketentuan ISO 9001:2015", berdasarkan hasil rata-rata dari ahli manajemen mutu ISO 9001:2015 dan praktisi manajemen pada bagian 4 konteks organisasi. Dengan adanya kesesuaian dokumen klausul 4 konteks organisasi pada bidang SDM yang didesain dengan ketentuan ISO 9001:2015 akan memberikan manfaat dan keunggulan bagi STDI Bandung, yakni fokus pada perbaikan berkelanjutan menjadi aspek krusial bagi organisasi, baik publik maupun swasta (Negrete dkk., 2019). Di lingkungan perguruan tinggi, pendekatan ini memungkinkan adopsi praktik-praktik terbaik dan inovasi yang berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas layanan dan hasil akademik. Penekanan pada fokus pelanggan, kepemimpinan, dan komitmen terhadap orang-orang dapat secara signifikan meningkatkan efisiensi manajemen secara keseluruhan (Ehnert dkk., 2014). Perguruan tinggi yang menerapkan prinsip ini akan lebih peka terhadap kebutuhan dan harapan pelanggan, baik itu mahasiswa, dosen, atau staf. Selain itu, kepemimpinan yang kuat dan komitmen terhadap SDM akan mendorong motivasi dan keterlibatan yang lebih tinggi, menghasilkan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan akademik. Selain itu, manfaat lain yang diperoleh adalah pendekatan yang berfokus pada proses dan pengambilan keputusan berdasarkan pada bukti mampu membantu perguruan tinggi dalam mengadopsi kegiatan standar dan mengoptimalkan proses pengambilan keputusan (Vlasios, 2013). Dengan mengandalkan data dan bukti yang sah, perguruan tinggi dapat lebih tepat dalam mengevaluasi kinerja, mengidentifikasi masalah, dan menyusun strategi perbaikan yang efektif.

Selain itu, dokumen ini juga mendorong manajemen hubungan yang erat dengan pelanggan internal dan eksternal (Banasiewicz, 2021). Di lingkungan perguruan tinggi, menjaga hubungan positif dengan seluruh stakeholder seperti mahasiswa, alumni, mitra industri, dan pemerintah, adalah kunci untuk menciptakan lingkungan akademik yang berkelanjutan dan berhasil. Secara keseluruhan, penerapan klausul 4 dari dokumen konteks organisasi bidang SDM yang sesuai dengan ISO 9001:2015 membawa manfaat signifikan bagi lingkungan STDI Bandung. Hal tersebut meliputi peningkatan praktik dan strategi bagian SDM, memperkuat kinerja organisasi, dan mendukung upaya menuju keberlanjutan yang berkesinambungan (Nieto, 2006). Dengan mengadopsi prinsip-prinsip ini, STDI Bandung dapat terus mengembangkan diri, beradaptasi dengan perubahan, dan menghadapi tantangan di dunia pendidikan dengan lebih percaya diri dan berhasil. Jika dokumen yang didesain pada klausul 4 konteks organisasi bidang SDM STDI Bandung tidak sesuai dengan ISO 9001:2015 maka akan terdapat beberapa kelemahan yang akan berdampak negatif seperti akses terbatas pada informasi yang andal dan akurat dapat terjadi karena organisasi mengandalkan sumber-sumber yang beragam dengan kualitas dan validitas yang terbatas (Gonzalez & Barrientos, 2017), kurangnya pemahaman dan pertimbangan terhadap kebutuhan dan harapan pihak yang berkepentingan dapat menghambat efektivitas manajemen (Wolniak, 2019), penerapan sistem manajemen mutu

dan perlindungan terhadap ancaman dapat terhambat (Johnson, 2009), dan kebijakan yang mengabaikan konteks Eropa dapat menghilangkan pemikiran jangka panjang, perspektif pemangku kepentingan yang beragam, dan gagasan luas tentang kinerja organisasi (Świder, 2019).

## 5. KESIMPULAN

Menurut Klausul 4 konteks organisasi ISO 9001:2015, produk Sistem Manajemen Mutu (SMM) dirancang dan dikembangkan ke dalam rancangan dokumen-dokumen. Dokumen-dokumen ini mencakup informasi tentang visi, misi, tujuan, struktur, dan informasi organisasi; analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats); masalah internal dan eksternal di bidang sumber daya manusia; kebutuhan dan harapan pihak yang berkepentingan di bidang sumber daya manusia; dan ruang lingkup sistem manajemen mutu.

Produk-produk yang telah dirancang dan didesain telah memperoleh validasi dari tenaga ahli ISO 9001:2015 dan praktisi manajemen perguruan tinggi dengan menunjukkan hasil "Sangat Sesuai dengan Ketentuan ISO 9001:2015". Oleh karena itu, pimpinan STDI dan seluruh jajarannya harus menerapkan strategi penting untuk menerapkan dan mengawasi pelaksanaan sistem manajemen mutu berbasis ISO 9001:2015 pada bidang sumber daya manusia yang telah dirancang dan divalidasi.

Diharapkan penelitian ini dapat membantu organisasi secara keseluruhan dan, secara khusus, organisasi perguruan tinggi dalam hal sumber daya manusia. Di Sekolah Tinggi Desain Indonesia, sistem manajemen mutu berbasis ISO 9001:2015 dapat meningkatkan keterlibatan dan peran sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan ISO 9001:2015 tidak mendorong seluruh staf untuk berpartisipasi aktif dalam peningkatan mutu. Dengan sistem manajemen mutu yang telah dirancang, SDM STDI dapat terlibat dalam kegiatan pengembangan dan implementasi prosedur kerja, serta memantau dan mengukur kinerja mereka. Hal ini pun mendukung bagian SDM STDI untuk melibatkan SDM dalam proses pengambilan keputusan, menciptakan rasa memiliki, dan meningkatkan semangat kerja. Pada penelitian ini, bidang sumber daya manusia terbatas pada pengembangan sistem manajemen mutu berdasarkan ISO 9001:2015. Peneliti atau pengembang kemudian dapat mengembangkan dan mendesain sistem manajemen mutu tersebut berdasarkan aspek-aspek yang ada dalam proses bisnis organisasi atau perguruan tinggi. Bidang lain di perguruan tinggi termasuk pembelajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, tata kelola, sarana dan prasarana, keuangan, kemahasiswaan, kerjasama, dan unit pelayanan teknis.

Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan Sekolah Tinggi Desain Indonesia (STDI) disarankan untuk menerapkan dan mengawasi pelaksanaan Sistem Manajemen Mutu (SMM) berbasis ISO 9001:2015 secara konsisten, khususnya pada bidang sumber daya manusia. Implementasi SMM perlu didukung dengan sosialisasi dan pelatihan agar seluruh SDM memahami peran dan tanggung jawabnya dalam sistem mutu.

Selain itu, STDI disarankan untuk melibatkan SDM secara aktif dalam pelaksanaan dan evaluasi prosedur kerja guna meningkatkan rasa memiliki dan semangat kerja. Pengembangan SMM dapat diperluas ke bidang lain di perguruan tinggi serta dipertimbangkan untuk menggunakan standar ISO 21001:2018 yang lebih sesuai dengan konteks organisasi pendidikan.

## 6. CATATAN PENULIS

Para penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait penerbitan artikel ini. Penulis menegaskan bahwa artikel ini bebas dari plagiarisme.

## 7. REFERENSI

- Abuhav, I. (2017). *ISO 9001:2015—A Complete Guide to Quality Management Systems*. Taylor & Francis Group.
- Banasiewicz, A. D. (2021). *Organizational Learning in the Age of Data*.

- Başaran, B. (2021). The past, present and future ISO 9001 quality management system standard. *Business And Management Studies: An International Journal*, 9, 227–247. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i1.1756>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (1 ed.). Gava Media. Brown, N. (2023). Competition and Collaboration in Higher Education: An (Auto)Ethnographic Poetic Inquiry. *Qualitative Inquiry*. <https://doi.org/10.1177/10778004231176278>
- Corcoran, N., & Duane, A. (2019). *Organizational Knowledge Sharing and Enterprise Social Networks: A Higher Education Context*. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-6261-0.CH005>
- Ehnert, I., Harry, W., & Brewster, C. (2014). *Sustainable HRM in Europe*. (hlm. 339–357).
- Eryomenko, A. V., & Kolesnikov, A. V. (2020). *The importance of mission vision in organizational strategy*. 71–73. <https://doi.org/10.33920/PRO-3-2011-07>
- Firdaus, M. Y. (2024). Strategy to strengthen higher education competitiveness: Evidence from Indonesian universities. *International Journal of Social Science*, 4(2), 227–236. <https://doi.org/10.53625/ijss.v4i2.8392>
- Fouzi, B., Idrissi, H. E., & Nouzha, J. (2021). Applying a Risk Management Approach in Controlling QMS Processes and Interactions with the Relevant Interested Parties: The Case of an Airport. *Iraqi journal of science*, 36–43.
- Franchina, V., Stefano, S., Cenna, R., Mannozi, F., Federici, I., Testoni, S., Sinno, V., & Cagnazzo, C. (2023). ISO 9001:2015 standard implementation in clinical trial centers: An exploratory analysis of benefits and barriers in Italy. *Contemporary clinical trials communications*. <https://doi.org/10.1016/j.conctc.2023.101104>
- Gonzalez, A. N., & Barrientos, A. H. (2017). Applying Theoretical-Methodological Tools for the Implementation of ISO 9001: 2015 Clause 4 Context of the Organization. 5(6). <https://doi.org/10.17265/2328-2185/2017.06.002>
- Hoyle, D. (2018). *ISO 9000 Quality Systems Handbook Increasing the Quality of an Organization's Outputs Seventh Edition*.
- Jagodzińska, N. (2018). Key changes to the ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001 management standards in the approach to the organizational context including risk management. *Transport Economics and Logistics. Transport: Economics and Logistics*, 78, 103–112. <http://dx.doi.org/10.26881/etil.2018.78.09>
- Johnson, P. (2009). *HRM in changing organizational contexts* (hlm. 31–49).
- Kahar, A., Ebi, A., Suleiman, S., Salim, N., & Alsadi, M. (2019). *Challenges Of Jobs Availability For Graduate Students' Of Human Resource Management (Hrm)*. <https://doi.org/10.15405/EPBSB.2019.05.02.11>
- Mansour, H., Heath, G., & Brannan, M. J. (2015). Exploring the role of HR practitioners in pursuit of organizational effectiveness in higher education institutions. *Journal of Change Management*. <https://doi.org/10.1080/14697017.2015.1045539>
- Maral, M. (2025). Competition and reputation in higher education: A bibliometric and conceptual review. *Higher Education*, 89(2), 345–362. <https://doi.org/10.1007/s10734-025-01425-z>
- Medic, S., Karlovic, B., & Cindric, Z. (2016). *New Standard ISO 9001:2015 and its Effect on Organisations. Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 14(2), 188–193. <https://doi.org/10.7906/INDECS.14.2.8>
- Militaru, C., & Zanfir, A. (2016). The Vision of New ISO 9001:2015 Standards. *Knowledge Horizons - Economics*, 8(1), 131–135.
- Navarro, A., Gonzalez, A., & Barrientos, H. (2017). *Applying Theoretical-Methodological Tools for the Implementation of ISO 9001: 2015 Clause 4 Context of the Organization*. <https://doi.org/10.17265/2328-2185/2017.06.002>
- Negrete, K. P., Yépez, J., Olalla, E. M., Toro, M. N., & Procel, C. (2019). Quality at the University Based on Process Management: Design and Implementation of the Quality Management System

- Under ISO 9001:2015 Standard Applied to the Industrial Engineering Degree of the Northern Technical University (hlm. 183–192).
- Nieto, M. L. (2006). An Introduction to Human Resource Management: An Integrated Approach.
- Nuriddinovna, A. A. (2023). Assessment of the implementation of the educational quality management system. *Frontline social sciences and history journal*.  
<https://doi.org/10.37547/social-fsshj-03-01-09>
- Prayitno, D. (2015). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN REPUTASI PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DENGAN KEPERCAYAAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Jurnal Ekonomi & Kewirausahaan*, 15(3), 321–328.  
<https://media.neliti.com/media/publications/23482-ID-pengaruh-kualitas-pelayanan-dan-reputasi-perusahaan-terhadap-kepuasan-konsumen-d.pdf>
- Psomas, E. L., & Antony, J. (2024). Quality management systems and organizational performance: A systematic review of ISO 9001 benefits and challenges. *The TQM Journal*, 36(1), 1–18.
- Rachman, R. M., Yuniarsih, T., & Meilani, R. I. (2022). PERANCANGAN MODEL PENDEKATAN KONSTRUKTIVISME SOSIAL DALAM PENINGKATAN KUALITAS KOMUNIKASI ORGANISASI STDI BANDUNG. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JP Manper)*, 7(1), 78–94.
- Rachmawati, M., Yochanan, E., Heriyanto, & Prastyo, Y. (2023). The Role of Talent Management In Stimulating Human Resources Career Development. *Devotion*.  
<https://doi.org/10.36418/dev.v4i1.382>
- Richey, R. C., & Klein, James. D. (2007). *Design and Development Research*. Routledge.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Sfreddo, L. S., Vieira, G. B. B., & Martins, R. A. (2025). ISO 9001 and continuous improvement in knowledge- based organizations. *Total Quality Management & Business Excellence*, 36(3–4), 345–360
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adaara, 9(2).
- Świder, M., Dąbrowska. (2019). Safety of the entity's functioning in the context of the implemented quality management system in accordance with ISO 9001:2015 – a case study analysis. 3(1), 10–13.
- Trunina, I., Pryankhina, K., & Bilyk, M. (2021). Management of Competitive Advantages of Higher Education Institutions. <https://doi.org/10.1109/MEES52427.2021.9598759>
- Vlasios, S. (2013). Ethics, CSR and MNCs: Establishing the Link with HRM in Times of Economic Crisis.
- Wiwiet, P., Zulfikar, A. A., Oktafiani, S., Hendrawan, A., & Pranita, F. L. (2022). Korelasi antara sistem manajemen mutu iso 9001:2015 dengan sistem manajemen pendidikan iso 21001:2018. *Fonduri de investiții*. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v11i2.504>
- Wolniak, R. (2019). Context of the organization in iso 9001:2015. 133, 121–136.  
<https://doi.org/10.29119/1641-3466.2019.133.10>