

BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. *Total Quality Management (TQM)*

TQM atau manajemen kualitas diartikan sebagai filosofi manajemen atau budaya organisasi yang bertujuan untuk selalu memuaskan pelanggan melalui perbaikan terus-menerus terhadap seluruh proses organisasi guna menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi.⁸ Sebagaimana disampaikan oleh Rampersad dalam Jurnal Impelentasi Manajemen Kualitas, TQM Total Quality Management (TQM) mencakup proses manajemen mutu, sebuah perbaikan dalam segala hal yang didirikan atas prinsip-prinsip dan landasan perbaikan terus-menerus.⁹ Damai yanti memaparkan Total Quality Management adalah suatu pendekatan yang meningkatkan kualitas suatu lembaga dan memastikan transformasinya melalui perbaikan berkelanjutan yang melibatkan semua orang dalam organisasi untuk mencapai tujuannya.¹⁰ Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan Total Quality Management (TQM) adalah pendekatan manajemen yang berorientasi pada kualitas berdasarkan partisipasi seluruh sumber daya manusia yang mendorong kesuksesan jangka panjang melalui kepuasan pelanggan

⁸ Firmansyah Firmansyah, "Konsep Dan Sejarah Total Quality Management," *An-Nidhom : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (30 Juni 2019): 15, <https://doi.org/10.32678/annidhom.v4i1.4420>.

⁹ Arief Rahmana dkk., "PROSES IMPLEMENTASI MANAJEMEN KUALITAS," *Jurnal Teknik Industri* 11, no. 2 (9 Februari 2012): 106, <https://doi.org/10.22219/JTIUMM.Vol11.No2.105-111>.

¹⁰ Mustika Damai Yanti dan Zahra'unnisa Aulia, "IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU TERPADU PENDIDIKAN DI MTs NEGERI 6 BANJAR KECAMATAN MARTAPURA KABUPATEN BANJAR," *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (27 Februari 2021): 2, <https://doi.org/10.18592/moe.v7i1.5436>.

dan manfaat bagi anggotanya, organisasi (sumber daya manusianya), dan masyarakat.

Penerapan total quality management (TQM) yang terencana dan tepat sasaran diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.¹¹ Perusahaan harus menerapkan sistem evaluasi kinerja yang tepat untuk menentukan karakteristik dan kualitas kinerja karyawan dan untuk memutuskan langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Jika karyawan merasa tidak dihargai dan merasa kurang nyaman dalam bekerja, maka mereka akan sulit mencapai potensi maksimalnya, dan akibatnya mereka akan merasa kurang bisa fokus dalam pekerjaannya. Menurut Hensler dan Brunell dalam dalam Konsep dan Sejarah TQM terdapat empat prinsip utama dalam TQM, diantaranya:

- a. Kepuasan Pelanggan
- b. Rasa Hormat Terhadap Semua
- c. Manajemen berbasis fakta
- d. Perbaikan berkelanjutan¹²

Fandy Ciptono dan Anastasia menjelaskan prinsip dan unsur utama TQM adalah: Pertama adalah kepuasan pelanggan. Kualitas tidak hanya berarti kepatuhan terhadap spesifikasi tertentu; kualitas ditentukan oleh pelanggan (internal dan eksternal). Kepuasan pelanggan harus terjamin dalam segala aspek, termasuk harga, keamanan, dan ketepatan waktu. Kedua, hormati semua orang.

¹¹ Asmawiyah Asmawiyah, "PENINGKATAN KINERJA MELALUI TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA," no. 2 (2021): 104.

¹² Firmansyah, "Konsep Dan Sejarah Total Quality Management," 19.

Setiap karyawan dipandang sebagai individu dengan bakat dan kreativitas unik. Dengan cara ini, setiap karyawan dianggap sebagai sumber daya organisasi yang paling berharga. Oleh karena itu, seluruh karyawan dalam organisasi diperlakukan dengan baik dan diberi kesempatan untuk berkembang dan berpartisipasi dalam tim pengambilan keputusan. Ketiga, manajemen berbasis fakta. Organisasi yang berorientasi pada fakta. Artinya, setiap keputusan dalam organisasi Anda harus didasarkan pada data, bukan emosi.¹³

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi, lembaga, atau instansi, manusia merupakan hal pokok yang perlu diperhatikan. Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, sumber daya informasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁴ Terdapat tiga kata dalam istilah sumber daya manusia, yakni: sumber, daya, dan manusia, ketiga kata tersebut dapat kita pahami keseluruhannya. Ketiganya memiliki arti secara sederhana adalah daya yang bersumber dari manusia. Daya ini dapat berupa kemampuan, energi, tenaga, dan kekuatan.¹⁵ Salah satu faktor keberhasilan organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Setiap organisasi dapat dipastikan memiliki tujuan bersama yang dicapai melalui pelaksanaan suatu strategi tertentu. Salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia, sebagaimana

¹³ Fandy Tjiptono Anastasia Diana, *Total quality management*, Edisi Revisi, Cet.1 (Yogyakarta, t.t.), 14.

¹⁴ Samsuni, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA," *Al Falah*, No. 31, Vol. XVII (2017): 113.

¹⁵ Mohammad Nurul Huda, "OPTIMALISASI MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN SISTEM PENGKADERAN," 2022, 53.

disampaikan Yusmiar yang dikutip dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, sumber daya manusia bisa menunjang suatu organisasi dengan hal yang dimiliki seperti bakat, kreatifitas dan inovasi.¹⁶ Sumber daya manusia adalah mereka yang siap, mampu dan bersedia menyumbangkan waktu dan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi. Mengingat perannya dalam suatu organisasi, sumber daya manusia harus dikelola untuk memastikan bahwa mereka memiliki peluang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan semakin penting, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian di bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam manajemen sumber daya manusia.¹⁷

Manajemen sumber daya manusia atau biasa disebut MSDM merupakan suatu cara atau ilmu mengatur hubungan dan peranan individu dengan maksimal untuk mencapai suatu tujuan. Astri menuturkan manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk mengelola dan membina hubungan antar manusia yang bertujuan mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien.¹⁸ Pengertian manajemen menurut Marwansyah, Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi melalui perencanaan, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan tunjangan, kesehatan dan keselamatan kerja serta fungsi industri hubungan.¹⁹

¹⁶ M. Kurma Nur Faifatur R, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBANGUN KOMITMEN ORGANISASI DI LEMBAGA PENDIDIKAN," *At-tahsin : Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (30 Agustus 2023): 104–25, <https://doi.org/10.59106/attahsin.v3i2.128>.

¹⁷ M. Nazar Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam," *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, NO 2, VOL. 19 (Juli 2016): 135.

¹⁸ Astri Dwi Andriani, Dkk, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, I (Makassar: CV. Tohar Media, 2022).

¹⁹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga (Bandung: Alfabeta, 2014), 3.

Menurut pandangan beberapa ahli di atas, manajemen sumber daya manusia mencakup suatu sistem yang mengatur dan merencanakan pengoperasian sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Flippo (1994) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup minimal sepuluh fungsi.²⁰ Flippo membaginya menjadi dua kelompok utama: fungsi administratif dan fungsi operasional. Fungsi administratif yang berlaku dalam manajemen sumber daya manusia adalah:

- a. *Planning* (Perencanaan)
- b. *Organizing* (Pengorganisasian)
- c. *Directing* (Pengarahan)
- d. *Controlling* (Pengendalian)

Fungsi – fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia diantaranya:

- a. Rekrutmen atau pengadaan tenaga kerja

Menurut Suhendra, MM dan Murdiah Hayat, rekrutmen adalah proses menempatkan individu-individu yang tepat pada peran yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan organisasi.²¹ Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari dan mengadakan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial, sehingga kebutuhan kerja dapat terpenuhi.

²⁰ Husni Pasarela, “Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia,” *CiDEA Journal* 2, no. 2 (23 Desember 2023): 69, <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>.

²¹ Elza Nurhalizah Rahmadini dkk., “ANALISIS PROSES PEREKRUTAN RELAWAN PADA AKSI CEPAT TANGGAP-MASYARAKAT RELAWAN INDONESIA (ACT-MRI)” 3, no. 1 (2022): 29.

b. Pengembangan

Dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat, diperlukan program pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pengembangan formal maupun informal, seperti yang disampaikan Hasibuan.

Pertama, pengembangan kualitas sumber daya manusia secara formal, yaitu sumber daya manusia yang dialokasikan oleh lembaga untuk mengikuti pelatihan pendidikan, baik pelatihan pendidikan tersebut dilaksanakan di lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan. Pelatihan karyawan formal mencerminkan kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan. Dengan demikian, pengembangan seperti ini dapat memenuhi tuntutan kompetensi SDM yang bersifat empiris dan prediktif bagi kelangsungan dan keberhasilan organisasi.

Kedua, pengembangan sumber daya manusia informal, yaitu pengembangan kualitas sumber daya manusia secara personal berdasarkan persepsi dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri dalam kaitannya dengan tugasnya. Ada banyak pendekatan untuk mengembangkan keterampilan SDM, namun hasil terbaik hanya dapat dicapai melalui motivasi intrinsik dan akses terhadap sumber belajar dan bentuk informasi lainnya.²²

c. Kompensasi

Pemberian imbalan langsung dan tidak langsung, seperti uang atau barang, kepada karyawan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan

²² Mohammad Nurul Huda, "OPTIMALISASI MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN SISTEM PENGKADERAN," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Nomor 2, Volume X (Maret 2022): 53.

dikenal dengan istilah kompensasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan pantas. Keadilan mengacu pada keseragaman dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga mencakup kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar.²³

d. Integrasi

Integrasi merupakan upaya untuk mencapai keseimbangan (kesesuaian) yang tepat antara kepentingan individu, sosial, dan organisasi. Penerapan prinsip dan kebijakan organisasi harus mempertimbangkan perasaan dan sikap staf karena adanya tumpang tindih kepentingan individu, masyarakat, dan organisasi.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan melibatkan pemeliharaan atau peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pekerja untuk memastikan kapasitas kerja kolektif mereka tetap terjaga hingga mereka pensiun. Sistem tunjangan yang terorganisir dengan baik dan responsif terhadap kebutuhan sebagian besar karyawan, dengan konsistensi internal dan eksternal.

f. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan kontrak kerja, pensiun, atau sebab-sebab lain dapat mengakibatkan pemberhentian atas kemauan sendiri dan bukan atas kemauan perusahaan.

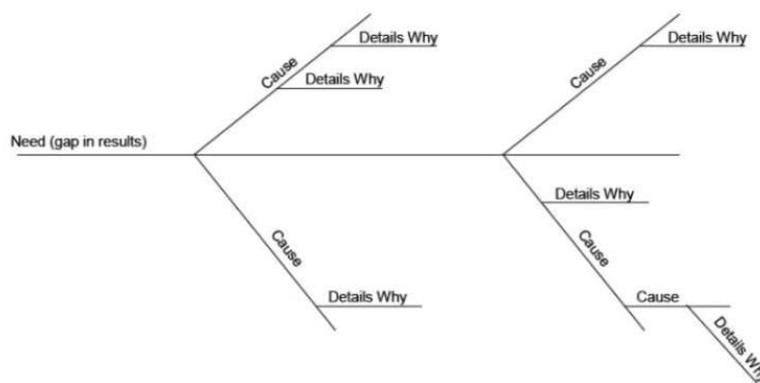
3. Analisa Fishbone

Analisa *Fishbone* merupakan pendekatan terstruktur yang ditujukan untuk menganalisa lebih terperinci dalam mencari penyebab-penyebab suatu masalah,

²³ Mohammad Nurul Huda, 57.

ketidaksesuaian, dan kesenjangan yang ada.²⁴ Diagram *Fishbone* mulai dikembangkan pada tahun 1943 oleh Dr. Kaory Ishikawa untuk menunjukkan hubungan sebab akibat dari suatu masalah atau hal yang menyimpang. Besterfield mendefinisikan diagram sebab akibat atau diagram tulang ikan sebagai urutan garis dan simbol yang menggambarkan hubungan sebab akibat. Diagram paling kanan menunjukkan hasil atau masalah yang terjadi, dan garis atau cabang tulang ikan mewakili penyebabnya, dibagi menjadi beberapa kelompok seperti *man, material, machine, metode*, dan faktor lingkungan.²⁵

Gambar 3.1 Diagram Fishbone



Sumber: (WBI Evaluation Group, 2007)

Diagram ini juga membantu dalam menganalisis dan menemukan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh yang signifikan dalam menentukan karakteristik kualitas prestasi kerja. Pengaruh ini bisa bersifat “baik” atau “buruk”. Oleh karena itu, dengan mengetahui penyebab dampak yang terjadi, diharapkan

²⁴ Novi Irawati Aditha Agung Prakoso,dkk, “Strategi Manajemen Pemasaran Berbasis Fishbone Analysis Di Desa Wisata Kasongan Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta,” *Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo (STIPRAM) Yogyakarta* Vol XVII (Maret 2022): 30.

²⁵ Novitasari Eviyanti, “ANALISIS FISHBONE DIAGRAM UNTUK MENGEVALUASI PEMBUATAN PERALATAN ALUMINIUM STUDI KASUS PADA SP ALUMINIUM YOGYAKARTA,” *JAAKFE UNTAN (Jurnal Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura)* 10, no. 1 (15 Juni 2021): 12, <https://doi.org/10.26418/jaakfe.v10i1.45233>.

hasil proses produksi dapat ditingkatkan dengan mengubah faktor-faktor pengendali proses tersebut. Diagram ini juga dapat membantu Anda mengidentifikasi potensi akar penyebab suatu hal. Diagram tulang ikan fokus pada penyorotan masalah atau gejala yang menjadi akar penyebab masalah. Diagram Tulang Ikan juga menunjukkan penyebab permasalahan dengan menggabungkan penyebab menjadi satu. Analisis tulang ikan digunakan untuk mengkategorikan berbagai potensi penyebab suatu masalah atau isu secara jelas dan ringkas. Selain itu, alat ini juga membantu menganalisis apa yang sebenarnya terjadi dalam proses tersebut. Artinya, hal ini dilakukan dengan membagi proses menjadi beberapa kategori yang terkait dengan proses, termasuk orang, material, mesin, prosedur, kebijakan, dan lain-lain.

Tujuan utama dari faktor karakteristik diagram Ishikawa adalah untuk mengklasifikasikan penyebab potensial dari suatu hasil tertentu dan mengidentifikasi akar penyebabnya. Diagram tulang ikan sendiri sering digunakan untuk mengidentifikasi akar penyebab suatu permasalahan dan memunculkan ide solusi dari permasalahan tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *man, money, material, dan methode*. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah:²⁶

- a. Pengumpulan data
- b. Menggambarkan bagan faktor penyebab
- c. Identifikasi akar masalah
- d. Rekomendasi dan implementasi.

²⁶ Fikri Hamidy, "Pendekatan Analisis Fishbone Untuk Mengukur Kinerja Proses Bisnis Informasi E-Koperasi," *Jurnal Teknoinfo* 10, no. 1 (15 Januari 2016): 1, <https://doi.org/10.33365/jti.v10i1.12>.

4. Taman Baca Masyarakat

Istilah Taman Bacaan Masyarakat (TBM) sering dikaitkan dengan perpustakaan masyarakat dan keberadaannya di daerah setempat menunjukkan komitmen manajemen dalam meningkatkan taraf hidup nasional dan menciptakan generasi berkualitas melalui pembinaan sastra. Taman Bacaan Masyarakat (TBM) adalah tempat atau fasilitas yang sengaja dibuat oleh pemerintah, organisasi independen, atau komunitas. Menyediakan media berupa bahan bacaan dan menumbuhkan kecintaan membaca pada masyarakat setempat. Menurut Sutarno, Taman Masyarakat Baca mempunyai kewenangan dan keistimewaan masyarakat setempat untuk mendirikan, mengawasi, dan mengembangkannya demi kepentingan bersama.²⁷ Menurut Muhsin Kalida, TBM merupakan lembaga yang memenuhi kebutuhan masyarakat akan informasi ilmiah berupa bahan bacaan dan bahan pustaka lainnya.²⁸ Apabila perpustakaan dikelola oleh pustakawan, maka pengelola TBM adalah orang-orang dimaksudkan untuk terlibat dalam memberikan layanan yang memenuhi kebutuhan informasi dan pengetahuan masyarakat serta mempunyai kompetensi kapasitas layanan dan keterampilan teknis bagi perpustakaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, Pasal 2 berbunyi: "Perpustakaan diselenggarakan berdasarkan asas pembelajaran sepanjang hayat, demokrasi, keadilan, profesionalisme, keterbukaan, terukur dan bekerjasama. Dan pada "Pasal 3 berbunyi: "Perpustakaan berfungsi sebagai sarana pendidikan, penelitian, pelestarian,

²⁷Sutarno, *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan 2, xviii, 324 (Jakarta: Sagung Seto, 2006), 21.

²⁸ Muhsin Kalida, *Fundraising Taman bacaan masyarakat (TBM)* (Yogyakarta: CV Aswaja Perindo, 2012), 12.

informasi dan hiburan untuk peningkatan kecerdasan dan pemberdayaan bangsa. Dalam undang-undang tersebut di atas tidak dijelaskan istilah TBM dan perpustakaan masyarakat, namun dalam Pasal 25 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 disebutkan keberadaan perpustakaan khusus, yang berbunyi sebagai berikut: “pemerintah dan daerah” pihak berwenang memberikan dukungan dalam bentuk saran teknis, manajemen dan/atau pengembangan perpustakaan kepada perpustakaan khusus”.

Penafsiran perpustakaan khusus yaitu perpustakaan yang menyediakan materi sesuai kebutuhan pemustaka di lingkungannya, meliputi perpustakaan komunitas dan TBM. Karena perpustakaan masyarakat atau TBM merupakan sumber belajar masyarakat menempati posisi strategis dalam pengembangan potensi masyarakat. Masyarakat dapat melaksanakan proses pendidikan berkelanjutan melalui fasilitas yang disediakan dan kegiatan yang diselenggarakan. Keberadaan sumber belajar pada masyarakat diharapkan dapat mendorong dan mempercepat proses terwujudnya masyarakat pembelajar, yaitu masyarakat yang gemar membaca, menguasai informasi dan mempunyai kemampuan meningkatkan daya saing di era kompetitif ini.

Pelayanan Taman Bacaan Masyarakat dirancang untuk membantu seluruh anggota masyarakat meningkatkan pengetahuan, kecerdasan, keterampilan berpikir, dan kemampuan berpikir kritis lainnya. Dalam Petunjuk Teknis dan Pengelolaan TBM, sasaran Taman Bacaan Masyarakat adalah :

- a. Meningkatkan kemampuan keberaksaraan dan keterampilan membaca
- b. Menumbuhkan minat dan kegemaran membaca
- c. Membentuk masyarakat gemar membaca dan belajar.

- d. Mendorong terwujudnya masyarakat pembelajar sepanjang hayat.
- e. Mewujudkan kualitas independensi masyarakat yang berwawasan luas, memiliki keterampilan, berbudaya maju dan beradab.

Tujuan TBM adalah menyasar seluruh lapisan masyarakat sesuai segmennya masing-masing, khususnya yang membutuhkan bahan bacaan untuk meningkatkan tingkat literasinya.

Kern menjelaskan literasi sebagai kemampuan membaca dan menulis. Selain itu, literasi mempunyai arti yang sama dengan sumber belajar dan pemahaman membaca. Romdhoni mengatakan bahwa literasi adalah suatu peristiwa sosial yang berkaitan dengan keterampilan tertentu, diperlukan untuk menyampaikan dan mengumpulkan informasi dalam bentuk tertulis.²⁹ Berdasarkan sudut pandang di atas, pada dasarnya dapat dijelaskan bahwa literasi adalah peristiwa sosial dengan keterampilan menciptakan dan menafsirkan makna melalui teks. Literasi memerlukan berbagai keterampilan untuk menyampaikan dan mengambil informasi dalam bentuk tertulis.

Literasi sendiri dibagi menjadi 6 literasi dasar diantaranya

- a. Literasi Baca Tulis

Membaca dan menulis merupakan fondasi dari setiap kegiatan literasi. Kemahiran literasi adalah kemampuan memahami, menerapkan, dan merefleksikan tulisan untuk mencapai tujuan dan mengembangkan pengetahuan serta potensi untuk dapat berperan serta dalam masyarakat.

²⁹ Romdhoni, Ali., Al-Qur'an dan Literasi. Depok: Literatur Nusantara, 2013

b. Literasi Numerasi

Dalam konteks sosial, budaya matematika bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang peran dan penggunaan perhitungan dalam aspek tertentu dalam kehidupan sehari-hari. Banyak aktivitas berbeda yang dapat dikembangkan, termasuk bermain perhitungan dan angka.

c. Literasi Sains

Kegiatan yang dapat dikembangkan dalam literasi ilmiah, antara lain pengetahuan tentang lingkungan hidup dan lingkungan alam, pengetahuan tentang fenomena alam, pembelajaran bersama dengan pembelajaran bahan ajar ilmiah, pengenalan pola hidup sehat, dan lain-lain.

d. Literasi Digital

Literasi digital adalah keterampilan berpikir kritis dan kreatif tentang informasi dan komunikasi sebagai warga global dengan bertanggung jawab dan beretika dalam penggunaan perangkat teknologi informasi dan komunikasi media. Tujuannya mengedukasi masyarakat untuk menggunakan teknologi dan media secara bijak dan kreatif.

e. Literasi Finansial

Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK), literasi keuangan merupakan serangkaian proses atau kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kepercayaan diri, dan keterampilan konsumen serta masyarakat luas agar dapat mengelola keuangannya dengan baik.

Tujuan dari literasi keuangan adalah untuk mengedukasi masyarakat tentang pengetahuan manajemen, pengelolaan keuangan, dan investasi.

f. Literasi Budaya dan kewarganegaraan

Pengetahuan budaya adalah pengetahuan tentang sejarah, kontribusi, dan perspektif kelompok budaya yang berbeda. Pengetahuan kewarganegaraan merupakan pemahaman tentang bentuk dan fungsi pemerintahan, kewarganegaraan, serta partisipasi politik dan sosial individu.³⁰

Dalam upaya peningkatan literasi di Taman Bacaan Masyarakat terdapat dalam program gerakan literasi masyarakat. Gerakan ini merupakan serangkaian kegiatan literasi yang ditujukan kepada masyarakat tanpa memandang usia. Tujuan dari gerakan ini memiliki tujuan untuk menjaga agar kegiatan membangun pengetahuan dan belajar bersama di masyarakat terus berkelanjutan. Penerapan Gerakan Literasi Masyarakat memerlukan strategi yang tepat agar gerakan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien. Berikut ini adalah strategi yang dapat diterapkan dalam mengimplementasikan literasi di masyarakat:

a. Peningkatan Kapasitas Fasilitator

- 1) Menyediakan modul-modul pelatihan dan penyuluhan untuk berbagai kalangan profesi dan elemen masyarakat.
- 2) Pelatihan oleh komunitas penulis, penerbit, dan perguruan tinggi untuk pegiat literasi dalam membuat bahan bacaan dan menciptakan kegiatan-kegiatan berbasis literasi untuk anggota masyarakat yang didampingi.

³⁰ Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, "Petunjuk Teknis Pelaksanaan Apresiasi Tbm Kreatif-Rekreatif," Tahun 2021, 5.

- b. Peningkatan Jumlah dan Ragam Sumber Bacaan Bermutu
 - 1) Pengoptimalan sumber belajar yang tersedia untuk masyarakat umum agar dapat digunakan oleh semua kalangan
 - 2) Penyediaan koleksi bahan bacaan dengan berbagai jenis tema di perpustakaan umum maupun daerah
 - 3) Pemanfaatan akses internet untuk menjangkau bahan belajar daring.
 - 4) Penerjemahan bahan belajar yang berkaitan dengan literasi.
- c. Perluasan Akses terhadap Sumber Bacaan dan Cakupan Peserta Belajar
 - 1) Penyediaan pojok baca di ruang public
 - 2) Pelaksanaan kampanye literasi untuk menyebar luaskan informasi dan kegiatan literasi kepada masyarakat
 - 3) Pengondisian fasilitas umum yang kaya literasi
 - 4) Penyebarluasan informasi mengenai sumber belajar daring
- d. Peningkatan Perlibatan Publik
 - 1) Pembentukan komunitas literasi yang melibatkan Masyarakat.
 - 2) Pelibatan BUMN, dunia usaha dan industri pada kegiatan literasi.
- e. Penguatan Tata Kelola
 - 1) Pengintegrasian kegiatan literasi dalam berbagai kegiatan masyarakat
 - 2) Pengalokasian anggaran khusus dalam dana desa/daerah untuk menjalankan kegiatan literasi
 - 3) Penguatan kerja sama antar pusat di masyarakat.³¹

³¹ Atmazaki, dkk." Panduan Gerakan Literasi Nasional". (Kemendikbud : Jakarta, 2017), hal. 23

Keberhasilan taman bacaan masyarakat dapat dinilai dari ketrampilan dan kinerja pengelola dalam mengelola taman bacaan masyarakat. Untuk meningkatkan efisiensi operasional pengelola taman baca masyarakat, perlu menyelenggarakan pelatihan terkait penyelenggaraan taman baca masyarakat untuk merangsang munculnya ide-ide menarik dalam pengembangan taman baca masyarakat.³²

Dalam TBM terdapat proses manajemen salah satunya manajemen SDM. Proses pengorganisasian yang dilakukan dalam penyelenggaraan TBM diantaranya berupa pembagian tugas layanan, pengorganisasian administrasi dan bahan bacaan, sosialisasi dan penentuan jadwal. Pengelola Taman Bacaan Masyarakat adalah perseorangan yang dipercaya untuk memberikan atau bermaksud ikut serta memberikan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena memahami pentingnya informasi dan pengetahuan dalam berbagai ilmu pengetahuan, sehingga memperoleh layanan keterampilan yang diperlukan keterampilan teknis untuk mengembangkan TBM.

Dari uraian tersebut dapat ditegaskan bahwa setiap orang dapat dan berhak ikut serta dan berkontribusi dalam pendirian dan penyelenggaraan taman bacaan masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan kecintaan masyarakat terhadap membaca. Hal ini dilakukan untuk membimbing masyarakat agar tetap menjaga budayanya dan mengembangkan ilmu pengetahuannya dengan mendirikan usaha.

³² Riswandi, "Pemanfaatan Taman Baca Masyarakat Karama Cendekia Oleh Masyarakat Desa Karama Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba" (Makassar, 2021), 23.

Pengelolaan sumber daya manusia di Taman Bacaan Masyarakat (TBM) merupakan hal yang penting untuk memastikan keberlangsungan dan keberhasilan TBM dalam meningkatkan literasi masyarakat. Diantaranya :

- a. Pengelolaan sumber daya manusia di TBM meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja staf TBM.³³
- b. Pengelolaan sumber daya manusia di TBM juga meliputi pengelolaan relawan dan keterlibatan masyarakat dalam pengelolaan TBM.
- c. Pelatihan dan pengembangan staf TBM dapat dilakukan melalui berbagai program pelatihan, seperti pelatihan manajemen TBM, pelatihan pengelolaan koleksi, pelatihan pengelolaan ruang baca, dan pelatihan kegiatan literasi.
- d. Keterlibatan masyarakat dalam pengelolaan TBM dapat dilakukan melalui program partisipasi masyarakat dalam pengelolaan TBM, seperti program penggalangan dana dan program sukarelawan.

Dalam rangka meningkatkan literasi masyarakat, pengelolaan sumber daya manusia di TBM merupakan hal yang penting. Pengelolaan sumber daya manusia di TBM meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja staf TBM, pengelolaan relawan, dan keterlibatan masyarakat dalam pengelolaan TBM. Pelatihan dan pengembangan staf TBM dapat dilakukan melalui berbagai program pelatihan, sedangkan pengelolaan relawan dan keterlibatan masyarakat dapat dilakukan melalui program partisipasi masyarakat dalam pengelolaan TBM.

³³ Wisrita Diana, Dkk., "Sistem Pengelolaan Taman Baca Masyarakat Di Kabupaten Barru," 1, V (April 2019): 87.