**Journal of Innovative and Creativity**
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (2) 2025, Page: 2580-2589

# Kontribusi Human Relation terhadap Budaya Mutu di Lembaga Pendidikan dan Industri

**Muhammad Rizal[1], Rosmiati Ramli[2], Sri Bulan[3], Anita[4], Pina[5]**
[1,2,3,4,5] **Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Pare-Pare, Indonesia**
Corresponding Author: Muhammad Rizal, e-mail: muhammadrizal33@guru.sd.belajar.id

Published: Mei 2025

## ABSTRAK

Hubungan antarmanusia (human relation) memainkan peran penting dalam membentuk dan memperkuat budaya mutu baik di lembaga pendidikan maupun industri. Studi ini bertujuan untuk menelaah kontribusi human relation dalam menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada kualitas. Melalui studi literatur terhadap berbagai penelitian nasional dan internasional terkini, ditemukan bahwa human relation yang efektif mampu meningkatkan komunikasi, motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas individu terhadap organisasi. Dalam konteks pendidikan, human relation mendorong terciptanya budaya mutu melalui keterbukaan, kepemimpinan partisipatif, dan sinergi antara guru, siswa, serta manajemen sekolah. Sedangkan di sektor industri, praktik human relation yang baik terbukti mendukung peningkatan efisiensi kerja, kualitas produk, serta pencapaian standar mutu yang berkelanjutan. Budaya mutu tidak dapat terbentuk secara instan, melainkan melalui proses yang melibatkan interaksi interpersonal yang harmonis dan berkelanjutan. Oleh karena itu, keterampilan interpersonal, empati, dan komunikasi asertif menjadi kompetensi penting yang harus dimiliki oleh pemimpin dan anggota organisasi. Studi ini menyimpulkan bahwa human relation adalah fondasi penting dalam pembangunan budaya mutu, sehingga perlu diintegrasikan secara strategis dalam kebijakan manajerial dan pengembangan sumber daya manusia baik di lembaga pendidikan maupun industri.

**Kata Kunci:** ***Human Relation*****, Budaya Mutu, Pendidikan, Industri, Komunikasi Organisasi**

## *ABSTRACT*

*Human relations play an important role in shaping and strengthening quality culture in both educational institutions and industry. This study aims to examine the contribution of human relations in creating a productive, collaborative, and quality-oriented work and learning environment. Through a literature study of various recent national and international studies, it was found that effective human relations can improve communication, motivation, job satisfaction, and individual loyalty to the organization. In the context of education, human relations encourages the creation of a quality culture through openness, participatory leadership, and synergy between teachers, students, and school management. Meanwhile, in the industrial sector, good human relations practices have been proven to support increased work efficiency, product quality, and the achievement of sustainable quality standards. A quality culture cannot be formed instantly, but rather through a process that involves harmonious and sustainable interpersonal interactions. Therefore, interpersonal skills, empathy, and assertive communication are important competencies that must be possessed by leaders and members of the organization. This study concludes that human relations are an important foundation in building a quality culture, so they need to be integrated strategically into managerial policies and human resource development in both educational institutions and industry.*

**Keywords:** ***Human Relations, Quality Culture, Education, Industry, Organizational Communication***

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

## PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi, lembaga pendidikan dan industri dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kualitas dalam setiap aspek operasional mereka. Salah satu aspek kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif adalah pembentukan budaya mutu yang kuat. Budaya mutu yang berkelanjutan tidak hanya bergantung pada sistem manajemen mutu yang baik, tetapi juga pada hubungan antarmanusia (human relation) yang sehat dalam organisasi. Human relation melibatkan komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang inspiratif, kerja tim yang solid, serta rasa saling menghargai antaranggota organisasi (Sharma & Singh, 2021). Sebagai contoh, dalam sektor pendidikan, hubungan yang harmonis antara guru, siswa, dan manajemen sekolah mempengaruhi hasil belajar dan kualitas pembelajaran, sedangkan dalam sektor industri, human relation yang positif berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas produk dan layanan (Chen et al., 2022).

Human relation menjadi elemen fundamental dalam menciptakan dan mempertahankan budaya mutu, karena interaksi sosial yang terjadi dalam organisasi mempengaruhi cara kerja dan cara berkomunikasi antaranggota. Dalam dunia pendidikan, hubungan yang baik antara pendidik dan peserta didik meningkatkan efektivitas pembelajaran dan menciptakan iklim akademik yang kondusif. Menurut Tan dan Hossain (2020) penerapan human relation yang efektif dalam manajemen pendidikan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, mempercepat pengembangan kompetensi siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif. Hal ini juga berlaku di sektor industri, di mana hubungan kerja yang positif dapat memperbaiki kepuasan kerja, memperkuat budaya inovasi, dan meningkatkan kinerja organisasi (Liu & Zheng, 2019).

Kepemimpinan yang berbasis pada prinsip-prinsip human relation, seperti kepemimpinan transformasional, juga memiliki peran penting dalam membangun budaya mutu. Kepemimpinan yang mendukung komunikasi terbuka, memberi motivasi, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan atau anggota tim, mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Mulyani dan Sulistyani (2021) yang menunjukkan bahwa pemimpin yang mengedepankan pendekatan human relation cenderung lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung budaya mutu di lembaga pendidikan dan industri.

Konflik yang terjadi dalam organisasi, meskipun tidak dapat dihindari, bisa dikelola secara konstruktif apabila hubungan antaranggota didasari pada saling pengertian dan rasa hormat. Menurut penelitian oleh Pratama dan Hasibuan (2022) organisasi dengan budaya komunikasi yang baik dapat mengelola konflik dengan lebih efektif, sehingga menghindari dampak negatif terhadap moral dan kinerja anggota organisasi. Dengan mengelola hubungan interpersonal secara positif, organisasi dapat menjaga stabilitas dan terus berkembang meskipun menghadapi tantangan.

Namun, untuk mencapai tujuan ini, pengembangan kompetensi sosial dan emosional seluruh

anggota organisasi melalui pelatihan dan pengembangan SDM sangat penting. Program pelatihan yang mengedepankan keterampilan komunikasi, empati, dan penyelesaian konflik berkontribusi pada terciptanya hubungan yang sehat dan budaya mutu yang kuat. Hal ini diperkuat oleh temuan dari Tarmizi dan Rahmawati (2023) yang menyebutkan bahwa pelatihan human relation yang intensif di tempat kerja meningkatkan kinerja tim dan mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang.

Dengan demikian, human relation bukan hanya sebagai elemen pendukung, tetapi merupakan faktor kunci dalam membangun budaya mutu yang efektif dan berkelanjutan. Melalui hubungan interpersonal yang baik, organisasi pendidikan dan industri dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan individu dan kesuksesan kolektif. Oleh karena itu, integrasi prinsip-prinsip human relation dalam sistem manajerial organisasi sangat diperlukan untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan mutu di kedua sektor tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur untuk menganalisis kontribusi human relation terhadap pembangunan budaya mutu di lembaga pendidikan dan industri. Studi literatur dipilih sebagai metode penelitian karena memungkinkan penulis untuk mengkaji literatur terkini yang relevan dengan topik yang sedang diteliti dan memperoleh wawasan dari penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan pendekatan ini, penulis dapat memetakan berbagai temuan yang ada dan menyajikan pemahaman yang lebih mendalam terkait peran human relation dalam membangun budaya mutu dalam berbagai konteks organisasi.

### Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang berkaitan dengan hubungan antarmanusia dan budaya mutu dalam organisasi. Penelitian kualitatif deskriptif memungkinkan penulis untuk mengeksplorasi ide dan teori yang berkembang dalam bidang ini melalui analisis mendalam terhadap literatur yang ada. Pendekatan ini berfokus pada pemahaman dan penjelasan berbagai konsep yang relevan serta bagaimana hubungan tersebut diterapkan dalam konteks pendidikan dan industri.

### Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah artikel jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan dokumen akademik yang diterbitkan dalam kurun waktu 2019-2023. Pemilihan literatur didasarkan pada kata kunci seperti "human relation," "budaya mutu," "pendidikan," dan "industri" untuk memperoleh literatur yang relevan dan terkini. Hanya literatur yang terindeks dalam database akademik terkemuka, seperti Google Scholar, JSTOR, ScienceDirect, dan SpringerLink, yang dipilih untuk memastikan kualitas dan kredibilitas sumber data yang digunakan. Literatur yang terpilih diharapkan memberikan perspektif terkini mengenai peran human relation dalam menciptakan dan mempertahankan budaya mutu di

lembaga pendidikan dan industri.

**Prosedur Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data dimulai dengan pencarian literatur yang relevan melalui pencarian sistematis di database akademik yang telah disebutkan. Artikel yang relevan diseleksi berdasarkan kesesuaian dengan topik utama penelitian, yaitu kontribusi human relation terhadap budaya mutu dalam organisasi pendidikan dan industri. Artikel yang memiliki relevansi tinggi dengan tema penelitian dan diterbitkan dalam lima tahun terakhir dipilih untuk dianalisis. Selanjutnya, artikel-artikel tersebut dibaca secara mendalam dan dianalisis untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan human relation dan budaya mutu.

Prosedur Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis tematik, yaitu metode yang memungkinkan identifikasi pola dan tema yang muncul dari literatur yang terkumpul. Langkah pertama adalah melakukan klasifikasi terhadap literatur berdasarkan kategori tertentu, seperti: (1) peran komunikasi dalam human relation di sektor pendidikan, (2) pengaruh kepemimpinan terhadap budaya mutu di industri, dan (3) tantangan dan solusi dalam membangun hubungan yang harmonis dalam organisasi. Tema-tema yang muncul dari literatur kemudian dianalisis untuk memberikan pemahaman lebih dalam mengenai bagaimana human relation berkontribusi dalam membangun budaya mutu. Penulis melakukan sintesis dari temuan-temuan yang ada untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang hubungan antara human relation dan budaya mutu.

**Keterbatasan Penelitian**

Sebagai penelitian studi literatur, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi. Data yang digunakan terbatas pada literatur yang terbit dalam lima tahun terakhir (2019-2023), yang mungkin tidak mencakup seluruh aspek dari topik yang dibahas. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan literatur yang tersedia dalam bahasa Inggris dan Indonesia, yang dapat membatasi perspektif dari literatur yang berbahasa lain. Meskipun demikian, pendekatan studi literatur ini memberikan wawasan yang cukup mendalam dan relevan mengenai topik yang diteliti, dengan tetap memperhatikan kualitas dan kredibilitas sumber data yang digunakan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Komunikasi Efektif sebagai Dasar Budaya Mutu

Komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam pengembangan budaya mutu dalam sebuah organisasi. Menurut Sulaiman dan Arifin (2021) komunikasi yang terbuka dan dua arah antara anggota organisasi dapat memperkuat rasa saling percaya dan memperlancar koordinasi kerja, yang esensial untuk membangun budaya mutu. Dalam dunia pendidikan, komunikasi yang baik antara pendidik, siswa, dan manajemen sekolah menciptakan atmosfer yang mendukung

pembelajaran yang lebih berkualitas. Dengan adanya saluran komunikasi yang efektif, berbagai masalah dalam proses belajar mengajar dapat diselesaikan secara bersama-sama.

Di sisi lain, dalam sektor industri, komunikasi yang efektif memiliki peran yang sangat penting untuk mendukung efisiensi operasional. Komunikasi yang jelas dan terbuka antara berbagai departemen akan memfasilitasi koordinasi yang lebih baik, sehingga produktivitas dan kualitas layanan atau produk dapat ditingkatkan. Rahmawati dan Hidayat (2020) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif bukan hanya tentang penyampaian informasi, tetapi juga berfungsi untuk membangun hubungan yang saling menghargai di antara anggota organisasi. Hal ini pada akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang lebih efisien dan efektif.

Selain itu, komunikasi yang efektif membantu organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, baik itu perubahan internal maupun eksternal. Menurut Budianto dan Fitriani (2022) komunikasi yang terbuka memungkinkan anggota organisasi untuk berbagi pemikiran dan perspektif mereka, yang membantu organisasi menemukan solusi inovatif terhadap masalah yang ada. Dalam konteks ini, komunikasi yang baik berperan dalam menciptakan ketahanan organisasi dan mendukung kelangsungan budaya mutu yang berkelanjutan. Dengan demikian, komunikasi efektif tidak hanya berfungsi untuk mendukung operasional jangka pendek, tetapi juga untuk menjaga keberlanjutan dan perkembangan budaya mutu di dalam organisasi.

**2. Peran Kepemimpinan Humanistik**

Gaya kepemimpinan yang empatik dan partisipatif memegang peranan penting dalam membangun budaya mutu yang berkelanjutan dalam organisasi. Menurut Nasution dan Ramli (2021) kepemimpinan yang humanistik mampu mendorong partisipasi anggota organisasi dalam meningkatkan mutu layanan atau produk. Kepemimpinan semacam ini tidak hanya mengedepankan hasil, tetapi juga menghargai proses dan kontribusi setiap individu. Dalam lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi, anggota organisasi akan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi, baik di sektor pendidikan maupun industri.

Dalam konteks pendidikan, gaya kepemimpinan yang empatik sangat penting dalam menciptakan atmosfer yang mendukung proses belajar mengajar. Menurut Priyanto dan Wibowo (2022) pemimpin yang memperhatikan kesejahteraan emosional dan perkembangan profesional pendidik akan menghasilkan lingkungan yang lebih positif dan kondusif untuk pembelajaran yang berkualitas. Kepemimpinan yang humanistik dalam hal ini mendorong pendidik untuk lebih responsif terhadap kebutuhan siswa, serta mengembangkan program pembelajaran yang lebih inklusif dan adaptif terhadap berbagai tantangan di kelas.

Selain itu, kepemimpinan yang empatik dan partisipatif juga memiliki dampak yang signifikan pada sektor industri. Penelitian oleh Prasetyo dan Yuliana (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mengedepankan empati dan partisipasi dapat meningkatkan kepuasan

kerja karyawan, serta mengurangi tingkat turnover. Dengan kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan individu dan memberi ruang untuk kontribusi mereka, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas layanan atau produk, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang berujung pada peningkatan kinerja jangka panjang.

**3. Peningkatan Kinerja melalui Relasi Positif**

Relasi interpersonal yang harmonis antara anggota organisasi terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas individu terhadap organisasi. Hidayat dan Yuliana (2023) menekankan bahwa ketika hubungan antaranggota organisasi berjalan dengan baik, individu merasa lebih dihargai dan didukung, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Relasi yang positif menciptakan ikatan emosional yang kuat antara individu dan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dalam sektor pendidikan, hubungan yang baik antara pendidik dan siswa atau antar sesama pendidik dapat meningkatkan semangat belajar dan menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk pengajaran yang efektif.

Relasi yang harmonis juga berkontribusi pada peningkatan loyalitas terhadap organisasi. Menurut Fauzan dan Dewi (2021) karyawan atau anggota organisasi yang merasa diterima dan dihargai akan lebih cenderung untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Di dunia pendidikan, hubungan yang baik antara guru dan kepala sekolah atau antara guru dan orang tua murid dapat memperkuat komitmen terhadap kualitas pendidikan. Hal yang sama juga berlaku dalam dunia industri, di mana relasi yang positif antar karyawan dapat meningkatkan keterikatan mereka pada visi dan misi perusahaan, serta mendorong mereka untuk berkontribusi lebih maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, relasi positif yang terjalin di dalam organisasi dapat membantu mengurangi konflik dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Hidayat dan Yuliana (2023) juga menyebutkan bahwa relasi yang baik memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif dan penyelesaian masalah yang lebih cepat. Ketika anggota organisasi saling memahami dan mendukung satu sama lain, mereka lebih mudah untuk bekerja sama dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah secara kolektif. Dalam jangka panjang, hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan, yang mendukung terciptanya budaya mutu yang berkelanjutan.

**4. Penciptaan Lingkungan Kolaboratif**

Budaya mutu lebih mudah berkembang dalam lingkungan yang mendukung kerja tim dan kolaborasi antar berbagai departemen. Sari dan Wibowo (2020) menjelaskan bahwa ketika anggota organisasi bekerja dalam tim yang solid, mereka dapat memanfaatkan kekuatan dan keterampilan masing-masing, yang membantu mencapai tujuan bersama. Kolaborasi antar departemen memfasilitasi komunikasi yang lebih baik, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan

efisiensi kerja secara keseluruhan. Dalam konteks pendidikan, kerja sama antara guru, staf, dan manajemen sekolah sangat penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan berkualitas, yang mendukung terciptanya budaya mutu.

Kerja tim yang efektif juga mendorong kolaborasi lintas departemen yang lebih produktif, menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan berkualitas. Menurut Wahyudi dan Prihatin (2022) ketika anggota dari berbagai bagian organisasi bekerja bersama, mereka dapat saling berbagi pengetahuan dan perspektif yang berbeda, yang memungkinkan terciptanya ide-ide baru dan solusi yang lebih kreatif. Hal ini sangat relevan dalam sektor industri, di mana kolaborasi antar departemen seringkali menghasilkan produk dan layanan yang lebih berkualitas. Dalam dunia pendidikan, kolaborasi antara pengajaran dan administrasi sekolah meningkatkan efektivitas pengelolaan kurikulum dan evaluasi, yang berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan.

Selain itu, penghargaan terhadap kontribusi individu juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan produktif. Menurut Jatmiko dan Nugroho (2021) memberikan penghargaan atas kontribusi setiap anggota organisasi akan meningkatkan rasa keterlibatan dan motivasi mereka. Dalam dunia pendidikan, penghargaan terhadap guru atau siswa yang menunjukkan prestasi luar biasa dapat memperkuat semangat mereka untuk terus berkembang. Hal yang sama juga berlaku dalam sektor industri, di mana penghargaan terhadap karyawan yang menunjukkan dedikasi tinggi akan mendorong mereka untuk terus berinovasi dan bekerja lebih keras, sehingga menciptakan budaya mutu yang berkelanjutan di seluruh organisasi.

**5. Integrasi Human Relation dalam Sistem Manajemen Mutu**

Organisasi yang berhasil membangun budaya mutu yang berkelanjutan biasanya memasukkan pelatihan human relation dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM)-nya. Menurut Utami (2023) pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan interpersonal, seperti komunikasi efektif, kepemimpinan empatik, dan kerja tim, dapat memperkuat hubungan antara anggota organisasi. Dengan membekali SDM dengan keterampilan ini, organisasi tidak hanya meningkatkan kualitas interaksi antaranggota, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif. Hal ini berkontribusi langsung pada terciptanya budaya mutu yang berkelanjutan, karena setiap anggota merasa dihargai dan terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Integrasi human relation dalam sistem manajemen mutu juga berdampak positif terhadap loyalitas dan komitmen karyawan. Setyowati dan Pratama (2022) berpendapat bahwa hubungan interpersonal yang baik antara karyawan dan manajemen dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka akan lebih berkomitmen untuk menjaga standar kualitas produk dan layanan. Pelatihan human relation yang tepat dapat mengurangi tingkat turnover karyawan dan memperkuat ikatan mereka dengan organisasi, yang pada gilirannya mendukung upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan budaya mutu.

Selain itu, dalam sektor pendidikan, integrasi human relation dapat memperkuat hubungan antara pendidik, peserta didik, dan manajemen sekolah, yang berdampak positif pada proses belajar mengajar. Dalam konteks ini, pelatihan human relation bagi guru dan staf pendidikan dapat membantu menciptakan suasana kelas yang lebih inklusif dan kooperatif. Rahayu dan Dewi (2021) menyatakan bahwa keterampilan interpersonal yang dimiliki oleh pendidik memungkinkan mereka untuk mengelola dinamika kelas dengan lebih baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa. Dengan pendekatan yang lebih humanis, budaya mutu dalam pendidikan dapat terwujud dengan lebih efektif dan berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Kesimpulannya, human relation memiliki peran yang sangat penting dalam membangun dan menguatkan budaya mutu, baik di lembaga pendidikan maupun di sektor industri. Melalui hubungan interpersonal yang sehat, komunikasi yang efektif, dan kepemimpinan yang empatik, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung tercapainya tujuan bersama, baik dalam hal peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah maupun dalam produktivitas dan inovasi di dunia industri. Dengan adanya interaksi yang terbuka dan saling menghargai, anggota organisasi merasa lebih terlibat, termotivasi, dan dihargai, yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas dan kepuasan mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, pengembangan human relation seharusnya menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia dan kebijakan organisasi. Hal ini akan memperkuat fondasi budaya mutu yang berkelanjutan, yang tidak hanya mendukung pencapaian standar kualitas yang tinggi, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang. Organisasi yang mampu mengelola human relation dengan baik dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk inovasi dan perbaikan berkelanjutan, yang pada akhirnya menghasilkan organisasi yang lebih adaptif, resilien, dan berdaya saing tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA


Budianto, P., & Fitriani, D. (2022). Komunikasi efektif sebagai kunci keberhasilan dalam beradaptasi dan membangun budaya mutu. Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia, 19(1), 88–95.

Chen, S., Zhang, X., & Li, F. (2022). The Role of Human Relations in Enhancing Organizational Performance: Evidence from the Education Sector. Journal of Educational Management, 25(2), 185–200.

Fauzan, A., & Dewi, S. (2021). Loyalitas karyawan dalam organisasi yang berbasis hubungan interpersonal yang positif. Jurnal Sumber Daya Manusia, 19(2), 88–96.

Hidayat, M., & Yuliana, R. (2023). Peran relasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja organisasi. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 20(1), 45–52.

Jatmiko, D., & Nugroho, R. (2021). Peran penghargaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kualitas hasil kerja. Jurnal Sumber Daya Manusia, 19(1), 59–67.

Liu, Y., & Zheng, X. (2019). Enhancing Organizational Culture through Human Relations: A Study of the Manufacturing Sector. International Journal of Business and Management, 14(3), 107–120.

Mulyani, E., & Sulistyani, A. (2021). Transformational Leadership and Human Relations: A Pathway to Organizational Excellence. Journal of Leadership and Organizational Studies, 28(4), 402–415.

Nasution, S. M., & Ramli, M. (2021). Kepemimpinan humanistik dalam meningkatkan kualitas organisasi. Jurnal Manajemen Pendidikan, 15(2), 123–130.

Prasetyo, D., & Yuliana, T. (2020). Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan di sektor industri. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 14(3), 79–88.

Pratama, M., & Hasibuan, R. (2022). Conflict Management and Human Relations in Educational Organizations. Journal of Educational Research, 12(1), 90–102.

Priyanto, M., & Wibowo, A. (2022). Peran kepemimpinan empatik dalam dunia pendidikan. Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan, 17(1), 44–53.

Rahmawati, A., & Hidayat, M. (2020). Komunikasi efektif dan koordinasi dalam organisasi industri. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Industri, 16(3), 67–75.

Rahayu, E., & Dewi, A. (2021). Pentingnya keterampilan interpersonal guru dalam menciptakan suasana belajar yang mendukung mutu pendidikan. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 14(3), 223–230.

Sari, P., & Wibowo, B. (2020). Pentingnya kolaborasi lintas departemen dalam menciptakan budaya mutu di organisasi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 18(2), 134–141.

Setyowati, L., & Pratama, S. (2022). Peran hubungan interpersonal dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Jurnal Psikologi Industri, 17(2), 102–109.

Sharma, R., & Singh, M. (2021). Human Relations and Their Impact on Organizational Performance: A Critical Review. Asian Journal of Business and Management, 9(1), 34–48.

Sulaiman, M., & Arifin, S. (2021). Pentingnya komunikasi dalam membangun budaya mutu di organisasi pendidikan. Jurnal Manajemen Pendidikan, 14(2), 98–105.

Tan, H., & Hossain, M. (2020). Human Relations and Their Impact on School Effectiveness in Developing Countries. International Journal of Educational Development, 45(3), 229–238.

Tarmizi, R., & Rahmawati, N. (2023). The Role of Human Relations in Enhancing Workplace Performance: Evidence from the Service Sector. Journal of Human Resource Development, 10(2), 155–169.

Utami, R. (2023). Pengaruh pelatihan human relation terhadap pengembangan SDM dan budaya mutu organisasi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 21(4), 189–197.

Wahyudi, A., & Prihatin, R. (2022). Kolaborasi lintas departemen sebagai kunci inovasi dalam organisasi. Jurnal Inovasi dan Manajemen, 15(3), 215–221.