

Pendekatan Human Relations Dalam Membangun Budaya Mutu Dan Kinerja Organisasi Pendidikan

Rosmiati Ramli^{1*}, Mardiaty M², Nursia³, Zulbina⁴, Misbah⁵, Juhariati⁶

¹²³⁴⁵ Universitas Muhammadiyah Parepare

*Author Correspondence. Email : rosmiatiramli07@gmail.com

<i>Informasi Artikel</i>	<i>Abstract</i>
<p>Kata Kunci:</p> <p>Human Relations, Budaya Mutu, Kinerja Organisasi, Manajemen Pendidikan, Kualitas Pendidikan</p>	<p>Perkembangan dunia pendidikan menuntut lembaga pendidikan untuk tidak hanya berfokus pada aspek teknis pengelolaan, tetapi juga pada pengembangan hubungan antarindividu dalam organisasi. Pendekatan Human Relations menekankan pentingnya komunikasi efektif, kerja sama, motivasi, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan. Artikel ini bertujuan mengkaji peran pendekatan Human Relations dalam membangun budaya mutu dan meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Penelitian menggunakan metode studi pustaka (library research) dengan menganalisis berbagai buku, jurnal ilmiah, prosiding, dan hasil penelitian yang relevan. Data dianalisis menggunakan teknik analisis isi melalui proses identifikasi, klasifikasi, interpretasi, dan sintesis informasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa pendekatan Human Relations berkontribusi terhadap pembentukan budaya mutu melalui lima aspek utama, yaitu peningkatan komunikasi organisasi, penguatan motivasi kerja, pengembangan kepemimpinan partisipatif, peningkatan kerja sama tim, dan penciptaan iklim organisasi yang kondusif. Kelima aspek tersebut berperan dalam meningkatkan keterlibatan anggota organisasi, memperkuat komitmen terhadap mutu, serta mendukung efektivitas pengelolaan pendidikan secara berkelanjutan. Secara teoritis, kajian ini memperkuat pemahaman bahwa faktor sosial dan psikologis merupakan elemen strategis dalam pembentukan budaya mutu pendidikan. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah, guru, dan pengelola pendidikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Novelty artikel ini terletak pada sintesis komprehensif yang mengintegrasikan Human Relations, budaya mutu, dan kinerja organisasi pendidikan dalam satu kerangka konseptual yang utuh.</p>
<p>Article Info</p> <p>Keywords:</p> <p>Human Relations, Quality Culture, Organizational Performance, Educational Management, Educational Quality.</p>	<p>Abstract</p> <p><i>The increasing complexity of the educational sector requires educational institutions to focus not only on technical management aspects but also on the development of interpersonal relationships within organizations. The Human Relations approach emphasizes the importance of effective communication, collaboration, motivation, and job satisfaction in enhancing organizational effectiveness. This article aims to examine the role of the Human Relations approach in fostering a quality culture and improving educational organizational performance. The study employed a library research method by analyzing relevant books, scientific journals, conference proceedings, and research reports. Data were analyzed using content analysis through identification, classification, interpretation, and synthesis of information. The findings indicate that the Human Relations approach contributes to the development of a quality culture through five key dimensions: organizational communication enhancement, work motivation strengthening, participative leadership development, teamwork improvement, and the creation of a conducive organizational climate. These dimensions promote organizational member engagement, strengthen commitment to quality, and support sustainable educational management effectiveness. Theoretically, this study reinforces the understanding that social and psychological factors are strategic elements in establishing a quality culture in education. Practically, the findings provide guidance for school principals, teachers, and educational managers in creating productive work environments oriented toward continuous improvement. The novelty of this article lies in its comprehensive synthesis that integrates Human Relations, quality culture, and educational organizational performance into a unified conceptual framework.</i></p>

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas hubungan antarindividu yang terlibat dalam organisasi pendidikan. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin kompetitif, lembaga pendidikan dituntut mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan. Budaya mutu menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mahmudah et al. (2025), budaya mutu yang kuat dapat mendorong peningkatan kualitas layanan pendidikan serta menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Perkembangan teori manajemen menunjukkan bahwa manusia merupakan aset utama dalam organisasi. Organisasi tidak lagi hanya berfokus pada pencapaian target administratif, tetapi juga pada pengelolaan hubungan antarindividu yang mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas. Pendekatan Human Relations menempatkan manusia sebagai pusat organisasi dengan menekankan pentingnya komunikasi, kerja sama, partisipasi, dan penghargaan terhadap individu. Muslikhin, Wulandari, dan Lael (2026) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang mendukung, serta motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi pendidikan. Oleh karena itu, hubungan manusia yang baik menjadi fondasi penting dalam mewujudkan organisasi pendidikan yang efektif dan berkualitas.

Pendekatan Human Relations berkembang sebagai respons terhadap kelemahan pendekatan manajemen klasik yang terlalu menekankan aspek struktural dan mekanistik organisasi. Pendekatan ini menyoroti pentingnya faktor sosial dan psikologis dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dalam konteks pendidikan, pendekatan Human Relations menjadi semakin relevan karena proses pendidikan melibatkan interaksi yang intensif antara kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan masyarakat. Hubungan yang harmonis antarwarga sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung terciptanya budaya organisasi yang sehat. Firdaus (2024) menegaskan bahwa perubahan dan perkembangan budaya mutu dalam pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan sosial yang terbentuk dalam lingkungan organisasi pendidikan.

Budaya mutu merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang mendorong seluruh anggota organisasi untuk senantiasa melakukan perbaikan berkelanjutan. Dalam lembaga pendidikan, budaya mutu tidak hanya berorientasi pada pencapaian standar akademik, tetapi juga mencakup peningkatan kualitas layanan, efektivitas manajemen, dan kepuasan seluruh pemangku kepentingan. Fadhila, Mahfudah, dan Mu'alimin (2025) menjelaskan bahwa budaya mutu yang kuat dapat dibangun melalui kepemimpinan yang partisipatif, sistem penjaminan mutu yang berkelanjutan, serta keterlibatan aktif seluruh anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, pendekatan Human Relations memiliki kontribusi yang signifikan dalam membangun budaya mutu melalui penguatan hubungan interpersonal dan kerja sama organisasi.

Selain budaya mutu, kinerja organisasi pendidikan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan hubungan manusia dalam organisasi. Motivasi kerja, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan program pendidikan. Penelitian Cahya, Bagis, dan Marifatul (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam lingkungan pendidikan, komunikasi yang efektif mampu memperlancar koordinasi kerja, mengurangi konflik, serta meningkatkan komitmen anggota organisasi terhadap tujuan bersama. Oleh karena itu, pendekatan Human Relations menjadi salah satu strategi yang relevan dalam meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan.

Kepemimpinan juga memiliki peran yang sangat penting dalam implementasi pendekatan Human Relations. Pemimpin yang mampu membangun hubungan yang baik dengan bawahannya akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja organisasi. Hayati, Nisa, dan Situmorang (2023) menemukan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan humanis agar tercipta hubungan kerja yang harmonis serta budaya mutu yang berkelanjutan. Kepemimpinan yang berorientasi pada manusia akan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan pentingnya komunikasi, kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja lembaga pendidikan, sebagian besar penelitian masih mengkaji faktor-faktor tersebut secara

terpisah. Kajian yang secara khusus mengintegrasikan pendekatan Human Relations sebagai kerangka konseptual utama dalam membangun budaya mutu dan meningkatkan kinerja organisasi pendidikan masih relatif terbatas. Padahal, budaya mutu dan kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sistem dan kebijakan organisasi, tetapi juga oleh kualitas hubungan interpersonal yang terjalin di antara anggota organisasi pendidikan.

Selain itu, berbagai lembaga pendidikan masih menghadapi permasalahan berupa komunikasi yang kurang efektif, rendahnya partisipasi warga sekolah dalam pengambilan keputusan, konflik internal antarpegawai, lemahnya kolaborasi kerja, serta rendahnya komitmen terhadap budaya mutu. Kondisi tersebut berpotensi menghambat peningkatan kualitas layanan pendidikan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih komprehensif mengenai bagaimana pendekatan Human Relations dapat menjadi strategi yang efektif dalam memperkuat budaya mutu sekaligus meningkatkan kinerja organisasi pendidikan.

Berdasarkan telaah berbagai penelitian terdahulu, artikel ini memiliki kebaruan (novelty) dengan mensintesis berbagai temuan empiris mengenai komunikasi, kepemimpinan, motivasi kerja, budaya mutu, dan kinerja organisasi ke dalam satu perspektif Human Relations yang utuh. Artikel ini tidak hanya membahas Human Relations sebagai konsep hubungan interpersonal, tetapi juga menjelaskan mekanisme kontribusinya terhadap pembentukan budaya mutu dan peningkatan kinerja organisasi pendidikan secara berkelanjutan.

Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam kontribusi pendekatan Human Relations dalam membangun budaya mutu dan meningkatkan kinerja organisasi pendidikan melalui penguatan komunikasi, kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, dan kolaborasi organisasi. Secara teoritis, kajian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen pendidikan mengenai hubungan antara Human Relations, budaya mutu, dan kinerja organisasi. Secara praktis, hasil kajian ini diharapkan menjadi referensi bagi kepala sekolah, guru, dan pengelola pendidikan dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna menciptakan organisasi pendidikan yang berkualitas, adaptif, dan berdaya saing.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Human Relations merupakan pendekatan manajemen yang menekankan pentingnya hubungan sosial, komunikasi, kerja sama, dan pemenuhan kebutuhan psikologis individu dalam organisasi. Pendekatan ini berasumsi bahwa produktivitas

kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi dan teknis, tetapi juga oleh kualitas hubungan antaranggota organisasi. Dalam lingkungan pendidikan, Human Relations menjadi landasan penting dalam menciptakan interaksi yang harmonis antara pimpinan, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan pemangku kepentingan lainnya. Komunikasi yang efektif, motivasi yang tinggi, serta budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan mendorong tercapainya tujuan pendidikan. Over et al. (2024) menjelaskan bahwa komunikasi, motivasi, dan budaya organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, pendekatan Human Relations dapat dipahami sebagai strategi manajemen yang berorientasi pada pengembangan hubungan manusia untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Secara teoritis, Human Relations berkembang dari temuan Hawthorne Studies yang menegaskan bahwa faktor sosial dan psikologis memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja. Pendekatan ini menempatkan manusia sebagai pusat organisasi dan menekankan pentingnya komunikasi dua arah, partisipasi dalam pengambilan keputusan, motivasi kerja, kerja sama tim, kepemimpinan yang suportif, serta penghargaan terhadap kebutuhan individu. Dalam organisasi pendidikan, dimensi-dimensi tersebut menjadi elemen penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat komitmen seluruh warga sekolah terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Budaya mutu dalam pendidikan merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi pendidikan untuk mendorong terciptanya perbaikan berkelanjutan. Budaya mutu tidak hanya berorientasi pada pencapaian standar akademik, tetapi juga mencakup komitmen terhadap kualitas layanan, profesionalisme tenaga pendidik, kepemimpinan yang efektif, dan keterlibatan seluruh warga sekolah dalam peningkatan mutu. Sari et al. (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan mutu pendidikan karena mampu membangun komitmen bersama terhadap pencapaian kualitas yang lebih baik. Selain itu, Sahdat et al. (2025) menegaskan bahwa budaya mutu dan budaya kerja mutu memiliki hubungan yang erat dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, budaya mutu menjadi fondasi penting dalam menciptakan lembaga pendidikan yang efektif, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

Dalam konteks organisasi pendidikan, budaya mutu tidak muncul secara otomatis, tetapi terbentuk melalui proses interaksi sosial yang berlangsung secara terus-menerus. Komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang harmonis, saling percaya, dan

keterlibatan aktif anggota organisasi merupakan faktor yang memperkuat internalisasi nilai-nilai mutu dalam kehidupan organisasi. Dengan kata lain, budaya mutu merupakan salah satu hasil dari implementasi Human Relations yang efektif. Ketika hubungan interpersonal berkembang secara positif, anggota organisasi akan lebih mudah menerima perubahan, berpartisipasi dalam program peningkatan mutu, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pencapaian standar kualitas pendidikan.

Kinerja organisasi pendidikan merupakan tingkat keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Kinerja tersebut dapat diukur melalui kualitas layanan pendidikan, efektivitas pembelajaran, produktivitas tenaga pendidik, kepuasan peserta didik, serta pencapaian prestasi akademik dan nonakademik. Hasibuan dan Hadijaya (2024) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan kinerja guru melalui penguatan nilai-nilai disiplin, integritas, kolaborasi, dan tanggung jawab profesional. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh sistem manajemen, tetapi juga oleh kualitas budaya organisasi dan hubungan interpersonal yang berkembang dalam lingkungan kerja.

Hubungan antara Human Relations, budaya mutu, dan kinerja organisasi pendidikan bersifat saling terkait dan berkesinambungan. Human Relations yang baik akan menciptakan komunikasi yang efektif, meningkatkan motivasi kerja, memperkuat kolaborasi, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi tersebut selanjutnya mendorong terbentuknya budaya mutu yang kuat, yang ditandai dengan komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan, tanggung jawab profesional, dan orientasi pada kualitas layanan pendidikan. Budaya mutu yang berkembang secara konsisten pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi pendidikan melalui peningkatan efektivitas kerja, produktivitas tenaga pendidik, kualitas layanan, serta kepuasan seluruh pemangku kepentingan.

Berdasarkan uraian tersebut, Human Relations dapat diposisikan sebagai kerangka konseptual utama dalam artikel ini karena berperan sebagai faktor penggerak yang menghubungkan aspek komunikasi, kepemimpinan, motivasi, dan kerja sama organisasi dengan pembentukan budaya mutu dan peningkatan kinerja organisasi pendidikan. Dalam konteks pendidikan modern yang semakin kompleks dan dinamis, keberhasilan organisasi pendidikan tidak hanya bergantung pada kebijakan dan sistem manajemen, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam membangun hubungan manusia yang sehat, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan mutu secara berkelanjutan.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*) dengan pendekatan kajian literatur naratif (*narrative literature review*) untuk menganalisis kontribusi Human Relations dalam membangun budaya mutu dan meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengintegrasikan berbagai teori, konsep, dan temuan penelitian terdahulu sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara Human Relations, budaya mutu, dan efektivitas organisasi pendidikan. Menurut Creswell dan Creswell (2023), studi pustaka merupakan pendekatan penelitian yang memanfaatkan berbagai sumber ilmiah untuk membangun kerangka konseptual, mengidentifikasi kesenjangan penelitian, serta menghasilkan sintesis pengetahuan yang sistematis mengenai suatu fenomena.

Sumber data penelitian berasal dari berbagai literatur ilmiah yang terdiri atas artikel jurnal nasional dan internasional, buku akademik, prosiding seminar, laporan penelitian, serta dokumen ilmiah lain yang relevan dengan topik kajian. Penelusuran literatur dilakukan melalui beberapa basis data akademik, antara lain Google Scholar, ERIC, Scopus, dan Garuda. Literatur yang digunakan dipublikasikan pada rentang tahun 2020–2026 untuk memastikan keterbaruan informasi dan relevansi dengan perkembangan kajian Human Relations dan manajemen pendidikan kontemporer.

Proses pemilihan literatur dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, peneliti menentukan kata kunci pencarian, yaitu “Human Relations”, “budaya mutu”, “quality culture”, “organizational performance”, “educational organization”, dan “manajemen pendidikan”. Kedua, peneliti melakukan identifikasi awal terhadap berbagai sumber yang ditemukan melalui basis data akademik. Ketiga, dilakukan proses penyaringan berdasarkan judul, abstrak, dan isi artikel. Literatur yang dipilih harus memenuhi kriteria inklusi, yaitu: (1) membahas Human Relations, budaya mutu, atau kinerja organisasi pendidikan; (2) dipublikasikan pada jurnal ilmiah atau sumber akademik yang kredibel; (3) memiliki relevansi langsung dengan konteks organisasi pendidikan. Adapun kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian, publikasi yang tidak melalui proses penelaahan ilmiah (*peer review*), serta sumber yang tidak menyediakan informasi yang memadai untuk dianalisis.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelaah secara mendalam literatur yang telah lolos tahap seleksi. Dari proses tersebut diperoleh sejumlah sumber utama yang kemudian dianalisis secara sistematis untuk menemukan

pola, konsep, dan hubungan antartema. Menurut Snyder (2021) studi dokumentasi dalam penelitian pustaka memungkinkan peneliti mengintegrasikan berbagai hasil penelitian sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam mengenai suatu topik kajian.

Analisis data menggunakan teknik content analysis (analisis isi). Proses analisis dilakukan melalui lima tahapan utama, yaitu: (1) reduksi data dengan memilih informasi yang relevan dengan fokus penelitian; (2) klasifikasi data berdasarkan tema Human Relations, budaya mutu, dan kinerja organisasi pendidikan; (3) penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif; (4) interpretasi data dengan mengidentifikasi hubungan konseptual antartemuan; dan (5) penarikan kesimpulan berdasarkan pola dan kecenderungan yang muncul dari berbagai sumber literatur. Pendekatan ini mengacu pada model analisis data kualitatif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2020), yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan verifikasi kesimpulan secara berkelanjutan.

Untuk menjamin kredibilitas data, peneliti melakukan triangulasi sumber dengan membandingkan temuan dari berbagai literatur yang berasal dari jurnal nasional, jurnal internasional, buku akademik, dan laporan penelitian. Selain itu, peneliti memprioritaskan penggunaan sumber yang telah melalui proses peer review dan memiliki reputasi akademik yang baik. Melalui prosedur tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan kajian yang valid, sistematis, dan komprehensif mengenai kontribusi Human Relations dalam membangun budaya mutu dan meningkatkan kinerja organisasi pendidikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Peningkatan Komunikasi Organisasi

Pendekatan Human Relations dalam organisasi pendidikan menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka, dua arah, partisipatif, dan berorientasi pada hubungan interpersonal yang positif. Komunikasi yang efektif memungkinkan arus informasi antara pimpinan, guru, tenaga kependidikan, dan pemangku kepentingan lainnya berlangsung secara jelas sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Selain berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, komunikasi juga berperan sebagai instrumen pembentukan hubungan sosial yang harmonis di lingkungan kerja. Amelia et al. (2024) menjelaskan bahwa komunikasi efektif menjadi fondasi terciptanya iklim organisasi yang sehat karena mampu memperkuat koordinasi, kolaborasi, dan keterlibatan anggota organisasi pendidikan.

Komunikasi berbasis Human Relations tidak hanya meningkatkan kelancaran pertukaran informasi, tetapi juga membangun kepercayaan (trust) dan rasa saling menghargai antaranggota organisasi. Ketika individu merasa didengar dan dihargai, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Matondang et al. (2025) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif mendorong kolaborasi yang produktif karena setiap anggota merasa menjadi bagian penting dalam proses organisasi. Dalam konteks pendidikan, kondisi ini sangat penting karena keberhasilan program sekolah memerlukan keterlibatan aktif seluruh warga sekolah.

Dari perspektif budaya mutu, komunikasi yang terbuka memungkinkan terjadinya proses perbaikan berkelanjutan (continuous improvement). Setiap permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi dan diselesaikan secara cepat melalui dialog yang konstruktif. Ritonga et al. (2025) menjelaskan bahwa komunikasi yang baik mampu mengurangi konflik internal dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Dengan demikian, komunikasi dalam perspektif Human Relations berfungsi sebagai mekanisme utama yang menghubungkan individu dengan tujuan organisasi, sekaligus menjadi fondasi terbentuknya budaya mutu yang mendukung peningkatan kinerja organisasi pendidikan.

4.2 Penguatan Motivasi Kerja

Dalam perspektif Human Relations, motivasi kerja dipandang sebagai hasil interaksi antara kebutuhan individu dengan lingkungan sosial organisasi. Motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh penghargaan, pengakuan, dukungan emosional, dan kualitas hubungan kerja. Ketika individu merasa dihargai dan diterima dalam organisasi, mereka akan menunjukkan tingkat keterlibatan dan produktivitas yang lebih tinggi. Lisnawati dan Sari (2024) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karena menciptakan rasa tanggung jawab dan keterlibatan yang lebih besar.

Lingkungan organisasi yang memberikan kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi intrinsik. Cahyono (2024) menjelaskan bahwa komunikasi dua arah yang terbuka mampu meningkatkan loyalitas dan komitmen kerja karena anggota organisasi merasa dipercaya dan dihargai. Dalam lembaga pendidikan, kondisi ini mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

Dari sudut pandang budaya mutu, motivasi kerja menjadi faktor penggerak yang mendorong individu untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan psikologis anggotanya akan lebih mudah membangun budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada mutu. Herlina dan Sutarni (2024) menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi terbentuk melalui kombinasi komunikasi efektif, dukungan pimpinan, dan hubungan interpersonal yang positif. Oleh karena itu, Human Relations berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menjadi pilar utama budaya mutu organisasi pendidikan.

4.3 Pengembangan Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu implementasi utama pendekatan Human Relations dalam organisasi pendidikan. Model kepemimpinan ini menempatkan anggota organisasi sebagai mitra strategis dalam proses pengambilan keputusan. Guru dan tenaga kependidikan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, masukan, dan solusi terhadap berbagai permasalahan organisasi. Pamungkas et al. (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan pemberdayaan anggota organisasi karena memberikan ruang yang lebih luas untuk berkontribusi secara aktif.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan partisipatif menciptakan budaya kerja yang demokratis dan kolaboratif. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong keterlibatan seluruh warga sekolah. Sari et al. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap efektivitas manajemen sekolah karena meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab guru terhadap program pendidikan.

Kepemimpinan partisipatif juga menjadi sarana penting dalam membangun budaya mutu karena mendorong terciptanya komitmen bersama terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Ketika anggota organisasi terlibat dalam proses perencanaan dan evaluasi, mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap hasil yang dicapai. Susanto et al. (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan partisipatif meningkatkan kinerja inovatif melalui keterlibatan aktif dalam berbagi pengetahuan dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, Human Relations melalui kepemimpinan partisipatif berfungsi sebagai katalisator dalam meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan.

4.4 Peningkatan Kerja Sama Tim

Kerja sama tim merupakan salah satu indikator penting keberhasilan implementasi Human Relations dalam organisasi pendidikan. Pendekatan ini menekankan bahwa efektivitas tim tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi, tetapi juga oleh kualitas hubungan interpersonal antaranggota. Komunikasi yang terbuka, sikap saling

menghargai, dan kepercayaan menjadi faktor utama yang mendukung terbentuknya tim kerja yang solid. Sulistira et al. (2023) menjelaskan bahwa komunikasi penerimaan aktif mampu meningkatkan keterlibatan anggota tim dan mengurangi konflik internal organisasi.

Kerja sama tim yang efektif memungkinkan organisasi pendidikan menjalankan berbagai program secara lebih terkoordinasi dan efisien. Crystin et al. (2026) menyatakan bahwa efektivitas tim kerja dipengaruhi oleh komunikasi, budaya kerja, dan faktor psikologis yang saling mendukung. Dalam lingkungan sekolah, sinergi antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan.

Dari perspektif budaya mutu, kerja sama tim memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik yang dapat meningkatkan kualitas organisasi. Mangkading et al. (2023) menjelaskan bahwa pelatihan komunikasi interpersonal mampu meningkatkan kualitas hubungan kerja dan efektivitas tim. Oleh karena itu, Human Relations tidak hanya memperkuat hubungan sosial antaranggota organisasi, tetapi juga menciptakan kolaborasi yang mendukung pencapaian standar mutu pendidikan secara berkelanjutan.

4.5 Penciptaan Iklim Organisasi yang Kondusif

Iklim organisasi yang kondusif merupakan hasil dari interaksi yang sehat antara komunikasi, motivasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Dalam perspektif Human Relations, iklim organisasi dibangun melalui hubungan kerja yang harmonis, rasa saling percaya, penghargaan terhadap individu, dan keterbukaan dalam berkomunikasi. Maharani dan Irsyad (2019) menjelaskan bahwa iklim organisasi yang positif terbentuk melalui dukungan sosial dan interaksi yang konstruktif antaranggota organisasi.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas anggota. Damanik (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi yang efektif di sekolah ditandai oleh hubungan sosial yang harmonis antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Kondisi ini memungkinkan pelaksanaan program pendidikan berlangsung secara lebih optimal dan terkoordinasi.

Dalam kaitannya dengan budaya mutu, iklim organisasi yang kondusif berfungsi sebagai lingkungan yang memungkinkan nilai-nilai mutu berkembang dan dipraktikkan secara konsisten. Kepemimpinan yang terbuka, komunikasi yang efektif, motivasi yang tinggi, dan kerja sama tim yang kuat akan membentuk budaya organisasi yang mendukung perbaikan berkelanjutan. Sya'im et al. (2023) menegaskan bahwa strategi

komunikasi pimpinan sangat menentukan terciptanya iklim kerja yang positif dan produktif. Dengan demikian, iklim organisasi yang kondusif merupakan hasil akhir sekaligus penguat dari implementasi Human Relations dalam membangun budaya mutu dan meningkatkan kinerja organisasi pendidikan.

Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan partisipatif, kerja sama tim, dan iklim organisasi yang kondusif merupakan komponen utama Human Relations yang saling berkaitan dan membentuk suatu sistem yang mendukung budaya mutu. Komunikasi yang efektif meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan partisipatif mendorong kerja sama tim yang lebih kuat, sementara kerja sama tim berkontribusi pada terciptanya iklim organisasi yang positif. Seluruh komponen tersebut secara bersama-sama membentuk budaya mutu yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, peningkatan kualitas layanan pendidikan, dan efektivitas organisasi. Dengan demikian, Human Relations tidak hanya berfungsi sebagai pendekatan hubungan antarindividu, tetapi juga sebagai strategi manajemen yang mampu meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi pendidikan secara berkelanjutan.

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka, dapat disimpulkan bahwa pendekatan Human Relations memiliki kontribusi yang signifikan dalam membangun budaya mutu dan meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Tujuan penelitian ini, yaitu mengkaji kontribusi Human Relations dalam menciptakan organisasi pendidikan yang efektif, berkualitas, dan berdaya saing, telah tercapai melalui identifikasi lima komponen utama Human Relations yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi pendidikan, yaitu komunikasi organisasi yang efektif, motivasi kerja, kepemimpinan partisipatif, kerja sama tim, dan iklim organisasi yang kondusif. Kelima komponen tersebut saling berinteraksi dan membentuk suatu sistem hubungan sosial yang mampu mendorong peningkatan kualitas layanan pendidikan, efektivitas pengelolaan organisasi, serta pencapaian tujuan pendidikan secara berkelanjutan.

Kajian ini menunjukkan bahwa Human Relations tidak hanya berfungsi sebagai pendekatan hubungan antarindividu, tetapi juga sebagai mekanisme strategis dalam membangun budaya mutu organisasi. Komunikasi yang terbuka meningkatkan motivasi kerja dan kepercayaan antaranggota organisasi, motivasi yang tinggi mendorong produktivitas dan komitmen kerja, kepemimpinan partisipatif memperkuat keterlibatan anggota organisasi, kerja sama tim meningkatkan koordinasi dan kolaborasi, sedangkan

iklim organisasi yang kondusif menciptakan lingkungan yang mendukung perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, budaya mutu dan kinerja organisasi pendidikan berkembang melalui proses sosial yang dibangun oleh praktik-praktik Human Relations yang efektif.

Kontribusi utama artikel ini terhadap pengembangan literatur terletak pada penyajian sintesis konseptual yang mengintegrasikan Human Relations, budaya mutu, dan kinerja organisasi pendidikan dalam satu kerangka analisis yang saling berkaitan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya membahas komunikasi, motivasi, kepemimpinan, atau budaya mutu secara terpisah, artikel ini menunjukkan bahwa seluruh komponen tersebut merupakan bagian dari sistem Human Relations yang secara kolektif membentuk organisasi pendidikan yang efektif dan berorientasi pada mutu.

Secara praktis, hasil kajian ini memberikan implikasi bagi kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan pengelola lembaga pendidikan untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih humanis dan partisipatif. Kepala sekolah perlu membangun komunikasi yang terbuka, mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan terhadap kontribusi anggota organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Bagi guru dan tenaga kependidikan, penerapan prinsip Human Relations dapat memperkuat komitmen profesional, meningkatkan kerja sama, dan mendukung terciptanya budaya mutu yang berkelanjutan. Pada tingkat kebijakan, hasil kajian ini menunjukkan pentingnya penguatan aspek hubungan manusia dalam program pengembangan manajemen pendidikan dan peningkatan mutu sekolah.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan metode studi pustaka yang bergantung pada data sekunder dari berbagai sumber literatur. Oleh karena itu, hasil penelitian belum dapat menggambarkan secara langsung implementasi Human Relations dalam konteks lembaga pendidikan tertentu. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan empiris, baik melalui metode kuantitatif, kualitatif, maupun mixed methods, untuk menguji hubungan antara Human Relations, budaya mutu, dan kinerja organisasi pendidikan pada berbagai jenjang dan karakteristik lembaga pendidikan. Penelitian lanjutan juga dapat mengembangkan model konseptual yang lebih komprehensif mengenai pengaruh Human Relations terhadap efektivitas organisasi pendidikan di era transformasi digital dan perubahan sosial yang semakin dinamis.

5 DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Waruwu, M., & Wicaksono, L. (2024). Komunikasi efektif kunci terciptanya iklim organisasi yang baik. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(3), 75–84. <https://doi.org/10.23969/jp.v9i3.19839>
- Cahya, R. A., Bagis, F., & Marifatul, J. P. (2023). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 17(2). <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/1170>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- Crystin, H., Prasmono, R. A., Andua, F. N., & Ramadhan, D. C. (2026). Efektivitas tim kerja dalam organisasi pendidikan: Studi literature review. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 10(1), 9099–9108. <https://doi.org/10.31004/jptam.v10i1.37911>
- Damanik, R. (2018). Pentingnya iklim organisasi yang efektif di sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 6(2), 1–10. <https://doi.org/10.37755/jsap.v6i2.43>
- Fadhila, P. N., Mahfudah, R. A., & Mu'alimin. (2025). Budaya mutu dalam peningkatan kinerja pendidikan: Sebuah kajian sistematis atas strategi kepemimpinan dan penjaminan mutu di lembaga pendidikan. *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2(4), 218–228. <https://doi.org/10.62383/edukasi.v2i4.2427>
- Firdaus, R. (2025). Perubahan dan perkembangan budaya mutu dalam pendidikan. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 10(1), 74–85. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v10i1.4346>
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Hayati, F., Nisa, K., & Situmorang, M. S. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 4058–4061. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/11656>
- Herlina, H., & Sutarni, S. (2024). Analisis kompetensi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Bumiputera (JUMABU)*, 1(1), 50–70. <https://jurnal.stiebumiputera.ac.id/jumabu/article/view/4>
- Lisnawati, L., & Sari, M. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(1), 1413–1422. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/25181>

- Maharani, A., & Irsyad, I. (2019). Iklim organisasi di LLDIKTI Wilayah X. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 350–361. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1617>
- Mangkading, W. G., Wulandari, R., Oktavira, A. C., et al. (2023). Peran pelatihan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kerja sama tim. *Jurnal Psikologi Atribusi*. <https://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/atribusi/article/view/3587>
- Matondang, A. H., Nasution, F. H., Annisak, F., Parapat, K. M., & Puspitasari, P. (2025). Komunikasi dalam organisasi pendidikan. *Education Achievement: Journal of Science and Research*, 9(1), 1887–1891. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/24501>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Muslikhin, U., Wulandari, S. A., & Lael, R. H. (2026). Perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi: Tinjauan literatur sistematis tentang peran komunikasi, kepemimpinan, dan motivasi dalam efektivitas organisasi pendidikan. *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 3(2), 44–54. <https://doi.org/10.62383/edukasi.v3i2.2968>
- Pamungkas, T., Jamrizal, & Us, K. A. (2024). Kepemimpinan partisipatif, delegasi, dan pemberian kewenangan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(2), 99–110. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i2.2488>
- Ritonga, A. A., Aswaruddin, A., Widia, F., Tanjung, R. R., & Fadilla, S. (2025). Komunikasi dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 1887–1891. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/24501>
- Rizki Cahyono, M. (2024). Analisis pengaruh motivasi kerja dan komunikasi dalam organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4). <https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/view/379>
- Sahdat, S., Rizhan, M., Sulistiawan, E., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2025). Quality culture, quality work culture, and educational quality: A systematic literature review. *Curricula: Journal of Curriculum Development*, 4(2), 1841–1854. <https://ejournal.upi.edu/index.php/CURRICULA/article/view/92487>
- Sari, H. P., Azhar, A., & Wijaya, W. M. (2022). Kepemimpinan partisipatif dan demokratis kepala sekolah dalam upaya menerapkan manajemen modern di sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(1). <https://doi.org/10.21831/jamp.v10i1.64838>

- Sari, M., Naibaho, M. A., Hasibuan, P. M., & Khairuni, T. L. (2023). Strategi budaya organisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *1*(6), 379–385.
<https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/view/428>
- Snyder, H. (2021). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, *104*, 333–339.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sulistira, A. N. F., Qoblia, P. I., & Rizki, T. S. (2023). Peran komunikasi penerimaan aktif dalam membangun kerja sama tim dalam organisasi. *Lenvari: Journal of Social Science*, *1*(1). <https://journal.lenvari.org/jss/article/view/22>
- Sya'im, S., Priadi, R., & Thariq, M. (2023). Strategi komunikasi pimpinan dalam membangun iklim kerja yang kondusif. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah*, *7*(2), 479–485.
<https://doi.org/10.31604/jim.v7i2.2023.479-485>
- Susanto, T. T. D., Soraya, E., Muhidin, A., & Doriza, S. (2023). Efek kepemimpinan partisipatif dalam pengaruh praktik berbagi pengetahuan terhadap kinerja. *Kalam Cendekia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, *11*(3).
<https://doi.org/10.20961/jkc.v11i3.79772>