

Hubungan Antara Manajemen Sumber Daya Manusia dan Total Quality Managemen (TQM)

Abiseka Sahal Rizky Fauzi¹

¹ Universitas Muhammdiyah Jakarta, Indonesia;

* Correspondence e-mail; abisekarizky22@gmail.com

Article history

Submitted: 2023/10/01; Revised: 2023/10/21; Accepted: 2023/11/09

Abstract

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan manajemen kualitas total (TQM) adalah dua konsep penting dalam manajemen modern. MSDM berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi, sedangkan Total Quality Managemen berfokus pada peningkatan kualitas produk dan layanan. Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif dapat mendukung penerapan Total Quality Managemen dengan menyediakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkomitmen pada kualitas. Total Quality Managemen juga dapat mendukung manajemen sumber daya manusia dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung peningkatan berkelanjutan. Peningkatan kualitas produk dan layanan serta budaya kerja yang mendukung peningkatan berkelanjutan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi.

Keywords

Manajemen Sumber Daya Manusia, keunggulan kompetitif organisasi, Total Quality Managemen (TQM)



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Kondisi pasar yang tidak stabil dan meningkatnya persaingan telah membebani organisasi untuk mengadaptasi metode-metode baru manajemen sumber daya manusia dan inisiatif total quality managemen (TQM). Manajemen organisasi telah beralih dari bentuk praktik ketenagakerjaan yang standar ke fleksibilitas dalam hal jam kerja dan mengurangi struktur organisasi yang terpusatkan. Dalam studi total quality managemen (TQM) baru-baru ini, sebagian besar penelitian fokus pada faktor-faktor terkait sumber daya manusia yang mendapatkan momentum lebih besar dalam hal kinerja organisasi. Hal ini mendominasi fakta bahwa permasalahan terkait sumber daya manusia perlu diselesaikan terlebih dahulu dibandingkan aspek teknis produksi. Tampaknya ada hubungan yang koheren antara praktik total quality managemen

(TQM) dan sumber daya manusia. Meskipun sistem manajemen kinerja merupakan faktor kunci keberhasilan Manajemen sumber daya manusia, namun beberapa pendukung total quality managemen (TQM) mempunyai beberapa perbedaan pandangan.

Dimensi total quality managemen (TQM) sebagian besar mendukung kuantifikasi input, proses, dan output. Padahal, sumber daya manusia menekankan pada pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Untuk meningkatkan kualitas sistem yang berkelanjutan mencakup pandangan mutlak seluruh perusahaan, dengan fokus pada asosiasi kerja berbasis kelompok, dan keterlibatan karyawan dalam sistem. Sarana terbaru dalam pengendalian Manajemen dan pemberdayaan karyawan yang menghasilkan peningkatan komunikasi di tempat kerja, organisasi dan kompensasi, serta penghargaan yang terkait dengan kinerja karyawan. Permasalahan utama dalam manufaktur usaha kecil dan menengah (UKM), manajemennya memberikan sedikit atau tidak sama sekali pentingnya inisiatif manajemen sumber daya manusia dan pertimbangan dengan hubungan masyarakat. Total quality managemen (TQM) adalah konsep holistik dan mengharuskan seluruh karyawan dalam suatu organisasi untuk mengupayakan kepuasan pelanggan.

Praktik sumber daya manusia dapat membangun kesadaran kelompok, meningkatkan kompetensi karyawan, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Banyak organisasi menyimpulkan bahwa fungsi total quality managemen (TQM) yang efektif dapat menciptakan pengembangan dalam hal kemampuan kompetitif dan menawarkan kemajuan yang direncanakan dalam pasar, mengurangi biaya produksi yang lebih rendah, serta menghasilkan dan lebih memperkaya dalam bidang kinerja strategi.

METODE

Penelitian saya dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan penelitian kualitatif , metode ini dipilih karena memahami hubungan antara sumber daya manusia dengan total quality managemen (TQM). Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan secara mendalam. Data sekunder digunakan sebagai satu-satunya sumber data penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti laporan penelitian, dan artikel jurnal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Antara Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Total Quality Managemen (TQM)

Sumber daya manusia (SDM) adalah seseorang yang bekerja di dalam suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia berperan sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengertian sumber daya manusia dapat didefinisikan secara luas dan sempit. Secara luas, sumber daya manusia didefinisikan sebagai semua manusia yang bekerja di dalam suatu organisasi, baik yang dipekerjakan secara tetap maupun tidak tetap. Secara sempit, sumber daya manusia didefinisikan sebagai semua manusia yang dipekerjakan secara tetap di dalam suatu organisasi.

Menurut Utama, Gani, jaharuddin, dan Priharta (2019, hal. 121), "Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi perusahaan ataupun produksi".

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah proses yang digunakan untuk mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai kegiatan, contohnya rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan benefit, hubungan industrial, dan lain-lain.

Malayu S.P. Hasibuan (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat."

Sedarmayanti (2022) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

- 1 Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- 2 Sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif dan efisien agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.
- 3 Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga dan dikembangkan agar dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi organisasi.

Praktik Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat, dengan keterampilan dan kemampuan yang tepat, untuk mencapai tujuannya.

Ada banyak praktik Manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan oleh organisasi. Beberapa praktik Manajemen sumber daya manusia yang umum dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1 Rekrutmen dan seleksi: Praktik ini bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan organisasi.
- 2 Pelatihan dan pengembangan: Praktik ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan.
- 3 Kompensasi dan tunjangan: Praktik ini memiliki tujuan untuk memberikan imbalan yang adil dan kompetitif kepada karyawan.
- 4 Penilaian kinerja: Praktik ini bertujuan untuk menilai kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
- 5 Manajemen karier: Praktik ini bertujuan untuk membantu karyawan mengembangkan karier mereka di dalam organisasi.

Total Quality Managemen (TQM) mulai berkembang pada abad ke-20, terutama itu di Amerika Serikat dan Jepang. Di Amerika Serikat, total quality managemen mulai berkembang pada tahun 1940-an, ketika para insinyur Amerika mulai menggunakan metode statistik untuk meningkatkan kualitas produk. Pada tahun 1950-an, seorang ahli statistik Amerika, W. Edwards Deming, mulai mempromosikan total quality managemen di Jepang. Deming percaya bahwa total quality managemen adalah kunci untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan Jepang, dan dia memberikan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan total quality managemen di Jepang. Di Jepang, total quality managemen mulai diterapkan secara luas pada tahun 1960-an. Total quality managemen menjadi faktor penting dalam kebangkitan ekonomi Jepang pada periode tersebut. Pada tahun 1970-an, total quality managemen mulai meluas ke negara-negara lain di seluruh dunia.

Total quality managemen (TQM) adalah suatu sistem manajemen yang berkecimpung pada kepuasan pelanggan dan berfokus pada peningkatan kualitas secara terus-menerus. Total quality managemen bertujuan untuk meningkatkan kualitas produk, layanan, dan proses bisnis melalui komitmen dan keterlibatan dari semua anggota organisasi.

Joseph M. Juran (1988), seorang ahli manajemen Amerika, mendefinisikan TQM sebagai "suatu pendekatan manajemen untuk mencapai keunggulan dengan menekankan pada kepuasan pelanggan, partisipasi karyawan, dan peningkatan berkesinambungan."

Margono Slamet (2003), seorang ahli manajemen Indonesia, mendefinisikan TQM sebagai "suatu sistem pengendalian mutu yang didasarkan pada filosofi bahwa memenuhi kebutuhan pelanggan dengan sebaik-baiknya merupakan hal utama dalam setiap usaha yang dilakukannya."

Praktik dalam TQM adalah berbagai kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas produk dan layanannya. Praktik total quality managemen berfokus pada perbaikan terus-menerus (continuous improvement) dan melibatkan semua karyawan dalam organisasi. Berikut adalah beberapa praktik TQM yang umum dilakukan:

- 1 Fokus pada pelanggan: total quality managemen berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Organisasi yang menerapkan total quality managemen akan melakukan penelitian dan survei pelanggan untuk memahami kebutuhan mereka.
- 2 Peningkatan berkelanjutan: total quality managemen berfokus pada perbaikan terus-menerus. Organisasi yang menerapkan total quality managemen akan selalu mencari cara untuk meningkatkan kualitas produk dan layanannya.
- 3 Manajemen berdasarkan fakta: total quality managemen didasarkan pada data dan fakta. Organisasi yang menerapkan total quality managemen akan mengumpulkan data dan informasi untuk membuat keputusan yang tepat.
- 4 Keterlibatan karyawan: total quality managemen melibatkan semua karyawan dalam organisasi. Organisasi yang menerapkan total quality managemen akan menciptakan budaya kerja yang mendukung partisipasi karyawan dalam perbaikan kualitas.
- 5 Hubungan antara Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Total Quality Managemen (TQM)

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Total Quality Managemen (TQM) memiliki hubungan yang erat. Praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat mendukung penerapan Total Quality Managemen (TQM) dengan menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen pada kualitas. Total Quality Managemen (TQM) juga dapat mendukung Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung peningkatan berkelanjutan.

Berikut adalah beberapa contoh bagaimana praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dapat mendukung penerapan Total Quality Managemen (TQM):

- 1 Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi: Praktik ini dapat membantu organisasi mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk menerapkan Total Quality Managemen (TQM).
- 2 Pelatihan dan pengembangan: Praktik ini dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menerapkan Total Quality Managemen (TQM).

- 3 Kompensasi dan tunjangan: Praktik ini dapat mendorong karyawan untuk berkomitmen pada kualitas.
- 4 Penilaian kinerja: Praktik ini dapat membantu organisasi mengidentifikasi dan mengatasi masalah kualitas.
- 5 Manajemen karier: Praktik ini dapat membantu karyawan mengembangkan karier mereka di dalam organisasi, termasuk dalam bidang kualitas.

Secara umum, praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif dapat mendukung penerapan Total Quality Managemen (TQM) dengan cara:

- 1 Meningkatkan kualitas sumber daya manusia: Praktik Manajemen Sumber Daya yang efektif dapat membantu organisasi mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya insani yang memiliki kualitas. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas adalah aset penting bagi organisasi yang menerapkan total quality managemen (TQM).
- 2 Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan berkelanjutan: Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan berkelanjutan. Lingkungan kerja yang mendukung peningkatan berkelanjutan adalah prasyarat bagi keberhasilan penerapan Total Quality Managemen (TQM).

Hubungan Antara Sumber Daya Manusia, Total Quality Managemen (TQM), Dan Kinerja Organisasi

Sumber daya manusia memainkan peran yang penting dalam pengembangan proses manajemen strategis. Komitmen dan kepemimpinan manajemen puncak yang selaras dalam perumusan strategi, implementasi strategi, dan eksekusi strategi. Perumusan strategi terlibat dalam penyusunan visi, misi dan tujuan perusahaan dan mengkomunikasikannya kepada karyawan organisasi yang merupakan dasar bagi perusahaan untuk membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Ketika perusahaan terorganisir dalam prosesnya, hal ini bertujuan untuk memuaskan pelanggannya dengan keuntungan/profit yang lebih tinggi dari tahun ke tahun. Hal tersebut dapat dicapai dengan menyusun berbagai strategi dengan mengevaluasi sumber daya tak berwujud, kapabilitas, dan daya saing organisasi. Sumber daya tidak berwujud meliputi aset manusia, citra perusahaan, reputasi kualitas, layanan dan keandalan, reputasi dengan pemasok dan modal intelektual yang terdiri dari pengalaman kerja karyawan, pembelajaran berkelanjutan, pengetahuan terpendam karyawan, pengetahuan teknologi, tim khusus dan kelompok, keterampilan karyawan dalam menjaga biaya produksi tetap rendah, peningkatan kualitas produk, dukungan pelanggan, inovasi, kreativitas dan bakat manajerial. Hubungan dengan relasi

memberikan dasar untuk mengakses teknologi, kemitraan dengan pemasok yang membantu mengurangi biaya bahan baku, membangun jaringan dealer dan distributor yang membantu membangun kepercayaan dengan berbagai mitra. Budaya perusahaan yang kuat menanamkan sistem kepercayaan dalam norma perilaku perusahaan, mengembangkan ideologi dengan prinsip-prinsip bisnis.

sistem kompensasi dan penghargaan membangun faktor keberhasilan dan meningkatkan tingkat motivasi di antara karyawan perusahaan. Kapabilitas tersebut mencakup basis pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang secara inheren menunjukkan kapabilitas lintas fungsi. Bahkan ketika kita membahas proposisi nilai produk/layanan yang ditawarkan kepada pelanggan dengan mempertimbangkan analisis rantai nilai; salah satu landasan kegiatan pendukung adalah manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada aktivitas, biaya dan aset yang berkaitan dengan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, sistem kompensasi dan penghargaan, kegiatan hubungan kerja, membangun pengetahuan keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga menghasilkan mengembangkan kompetensi inti. Dalam penerapan strategi, perusahaan fokus pada analisis lingkungan eksternal dan kemampuan internal untuk menghasilkan formula kesuksesan, di mana penerapan total quality managemen (TQM) menjadi faktor utama dalam meningkatkan efisiensi operasional sehingga pada umumnya berkontribusi terhadap pengembangan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Organisasi sumber daya manusia berperan sebagai agen pengikat dalam penerapan praktik total quality managemen (TQM) dengan analisis komparatif terhadap perubahan kebutuhan organisasi sumber daya manusia berfungsi sebagai landasan peluncuran penerapan prinsip-prinsip total quality managemen (TQM) di seluruh organisasi untuk mencapai tujuan keuangan dan strategis perusahaan sumber daya manusia membantu untuk memahami budaya organisasi dari karyawan satu ke karyawan lainnya, penting untuk pengembangan dan penerimaan prinsip-prinsip dan praktik total quality managemen.

Sumber daya manusia merupakan jantung organisasi yang membantu terciptanya budaya kerja yang berkinerja tinggi. Dalam keberhasilan pelaksanaan praktik total quality managemen (TQM), sumber daya manusia memainkan peran penting dalam fungsi operasional seperti rekrutmen dan seleksi di mana tugas tersebut terletak di tangan seorang profesional sumber daya manusia, untuk menyerap talenta yang tepat kedalam pekerjaan yang tepat dengan biaya yang efektif, pelatihan yang berkelanjutan. Pendidikan karyawan yang baru direkrut dapat meningkatkan peran pekerjaan sesuai kebutuhan spesifik dan meningkatkan efisiensi

karyawan sehingga meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, untuk menyiapkan sistem penilaian manajemen kinerja guna mendukung aktivitas sumber daya manusia agar dapat memanfaatkan daya saing, kompensasi, dan penghargaan untuk meningkatkan motivasi semangat kerja karyawan, integrasi dengan perusahaan untuk memiliki sinergi dan kerjasama tim, perawatan dalam mempertahankan dan meningkatkan retensi kondisi kerja dan komunikasi yang efektif dan perencanaan suksesi untuk mengelola pengembangan karir para profesional menuju posisi pekerjaan yang lebih tinggi. Selanjutnya, kepemimpinan di tingkat organisasi mempunyai kemampuan untuk mendorong sekelompok pegawai untuk bekerja dalam tim secara sinergis dan memberikan contoh untuk mencapai tujuan bersama di tingkat organisasi.

Dari beberapa dekade terakhir telah diamati bahwa hubungan antara karyawan dan penerapan kualitas berkaitan erat dengan daya saing dan kinerja Organisasi. Sebuah studi yang dilakukan oleh American Society for Quality (ASQ) pada tahun 2018 menemukan bahwa organisasi yang memiliki budaya kualitas yang kuat akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi yang tidak memiliki budaya kualitas yang kuat. Studi tersebut juga menemukan bahwa dengan adanya budaya kualitas dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan pelanggan, dan profitabilitas.

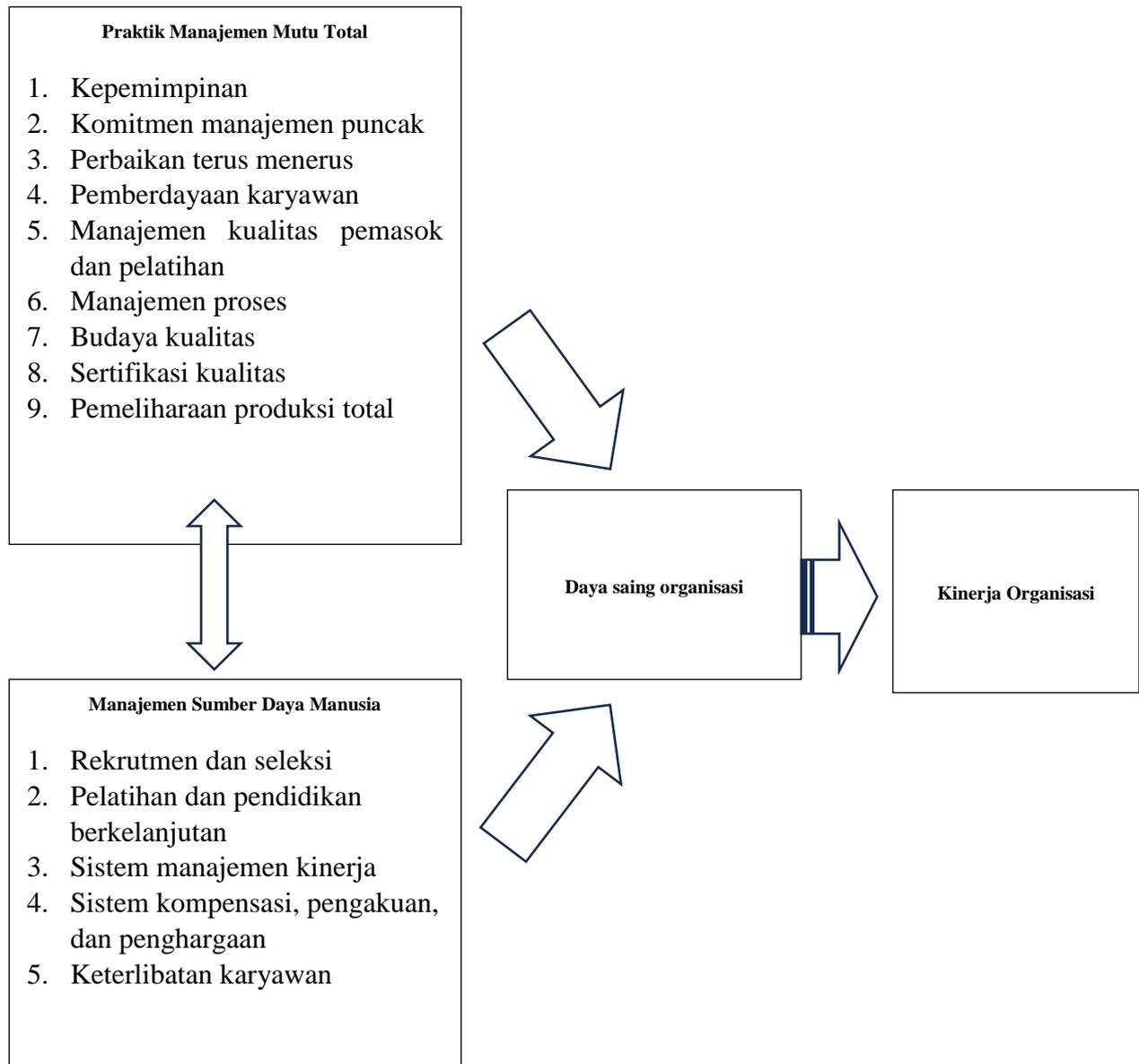
Analisis di atas menonjolkan fakta bahwa manajemen sumber daya manusia dan manajemen kualitas total mempunyai dampak besar dalam membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Cara yang diusulkan menunjukkan hubungan antara manajemen sumber daya manusia, manajemen kualitas total, dan daya saing berkelanjutan. Dalam model yang diusulkan pada gambar 1 menunjukkan faktor independen adalah sumber daya manusia dan praktik manajemen kualitas total dan daya saing sumber daya manusia adalah faktor dependen. Model tersebut membantu menganalisis lebih lanjut pengendalian faktor sumber daya manusia seperti manajemen pengetahuan dan manajemen bakat dengan praktik manajemen kualitas total terhadap daya saing. Cara tersebut menyarankan efektivitas praktik sumber daya manusia dengan praktik manajemen kualitas total secara bersama-sama meningkatkan daya saing organisasi.

Karyawan akan senang apabila diakui atas kontribusinya yang berharga baik sebagai tim maupun individu. Rasa pencapaian karyawan, nilai yang diberikan kepada Organisasi, dan pada gilirannya mengetahui bahwa organisasi peduli terhadap mereka, dan mendapatkan pengakuan dari rekan kerja lebih penting dibandingkan dengan imbalan. Pengakuan adalah suatu bentuk stimulus karyawan di mana organisasi secara terbuka mengakui kontribusi positif individu atau tim yang

menghasilkan keberhasilan bagi organisasi secara keseluruhan. Karyawan juga dilibatkan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengakuan, Dan penghargaan. Sistem dikembangkan di mana imbalan uang bukan merupakan pengganti kompensasi dan mencakup tim lintas fungsi yang mewakili Seluruh bidang organisasi yang paling mungkin berhasil.

Alasan utama penilaian kinerja adalah untuk menyadarkan karyawan akan kontribusinya dan memberikan dasar untuk promosi, kenaikan gaji, konseling, dan lain-lain yang terutama berfokus pada masa depan karyawan. Karyawan perlu diberitahu secara terus menerus mengenai kinerja mereka. Penilaian membantu karyawan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka serta bagaimana kinerja mereka dapat ditingkatkan. Karyawan diberikan kesempatan yang adil untuk memberikan komentar terhadap evaluasi yang melibatkan karyawan secara positif. Evaluasi yang tidak adil dapat merugikan organisasi karena kehilangan karyawan yang berharga. Meningkatnya saling ketergantungan tugas yang berkaitan dengan praktik TQM di tempat kerja menentukan bahwa kinerja tim dimanfaatkan. Tindakan ini akan mendorong anggota kelompok untuk saling membantu, menjaga, dan berkolaborasi.

Melibatkan karyawan, memberdayakan mereka, dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan memberikan peluang untuk perbaikan proses yang berkelanjutan. Ide-ide inovatif dan pendapat karyawan yang belum tereksplorasi dapat membuat perbedaan antara kesuksesan dan kegagalan. Keterlibatan karyawan meningkatkan kualitas dan meningkatkan produktivitas. Keterlibatan karyawan mengurangi perselisihan antara pekerja dan manajemen dengan mendorong komunikasi dan koordinasi yang efektif. Keterlibatan karyawan membantu meningkatkan semangat mereka dan menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan melalui keahliannya dapat membantu membuat keputusan dukungan dan mengidentifikasi area perbaikan. Karyawan menunjukkan rasa komitmen terhadap tujuan bersama saat mereka mengendalikan lingkungan kerja.

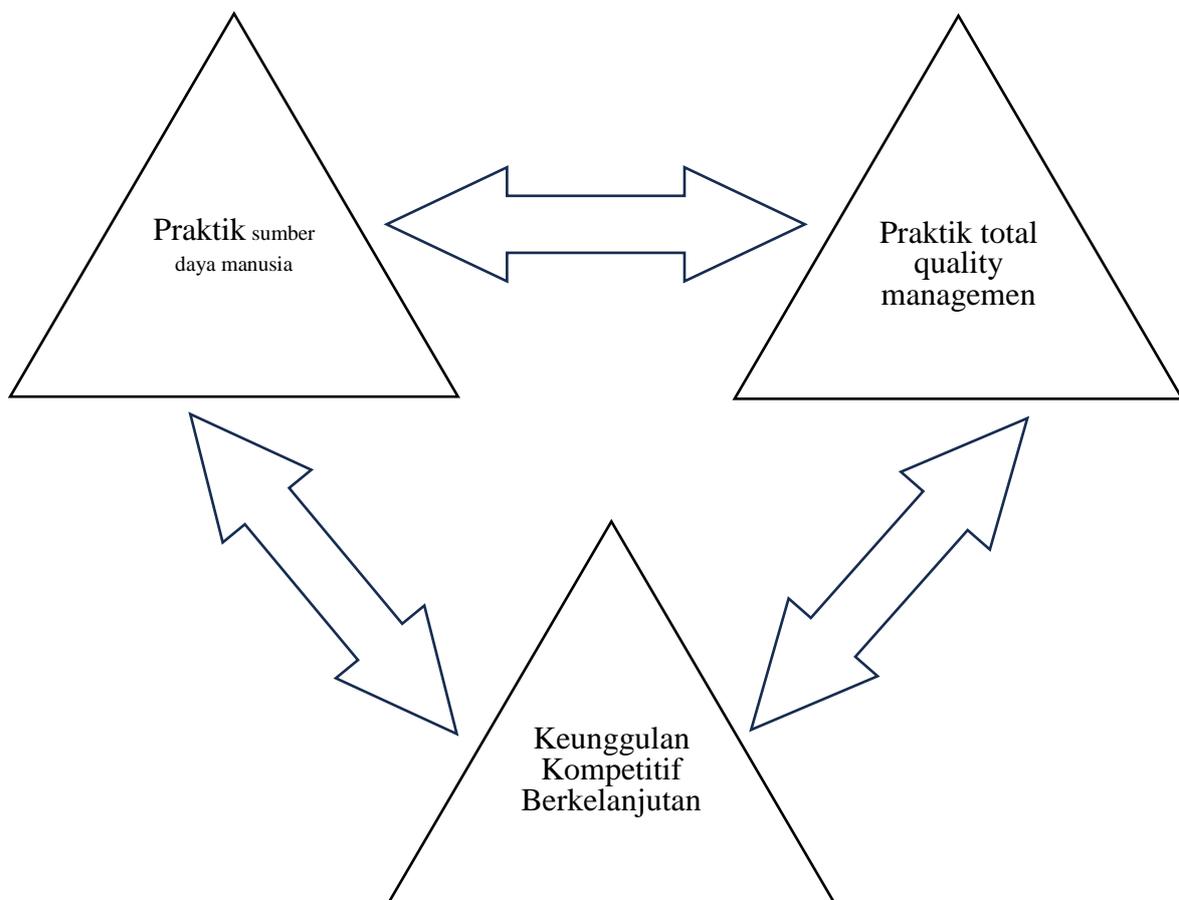


Gambar 1 : Model penelitian yang diusulkan menunjukkan hubungan antara TQM dan praktik SDM dalam membangun daya saing dan menghasilkan Kinerja Organisasi

Keterlibatan karyawan adalah cara hidup yang sangat penting bagi organisasi yang menerapkan total quality managemen (TQM) dan dapat membuat perbedaan dalam organisasi going-out atau out-going . Ketika organisasi memulai budaya perubahan, banyak hambatan terlihat dalam prosesnya. Menjaga karyawan tetap terlibat dan Mendapat informasi membantu mengelola perubahan yang efektif dalam organisasi. Karyawan seharusnya mengetahui apa yang harus mereka lakukan, Dan yang paling penting, apa yang tidak boleh mereka lakukan untuk menghindari inkonsistensi atau kontinjensi. Komunikasi diketahui penting dalam Meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Dalam lingkungan bisnis saat ini, tindakan berbasis

pengetahuan dapat memfasilitasi organisasi untuk Mendapatkan keunggulan kompetitif.

Sistem manajemen kinerja dalam organisasi menunjukkan bukti positif terhadap produktivitas dan kualitas. Selain Itu pembayaran untuk kinerja harus dikaitkan dengan variabel penilaian kinerja seperti di beberapa organisasi, sistem kompensasi dan penghargaan Memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk lebih memperkuat tim, akan sangat membantu jika kita meningkatkan hubungan antara Penghargaan dan penilaian kinerja serta kontribusi individu ataupun tim. Pengembangan sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memberikan Karyawan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan agar dapat bekerja dengan sesuai, dan pelatihan juga membantu dalam mengelola peran dan Tanggung jawab mereka dengan lebih efisien. Pelatihan ekstensif dapat memperkuat program total quality managemen (TQM) termasuk sinergi tim.



Gambar 2 :Kerangka konseptual praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, praktik TQM, dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan

Prosedur terstruktur khusus yang transparan untuk rekrutmen dan seleksi individu menjamin kesetaraan dan efisiensi proses. Dalam mengembangkan pendekatan ini, praktik total quality managemen (TQM) dianggap dengan dimensi sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan dalam organisasi yang berkontribusi terhadap perbaikan berkelanjutan yang pada gilirannya membantu membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hubungan tersebut ditunjukkan dalam kerangka konseptual yang ditunjukkan pada gambar 2.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan total quality managemen (TQM) adalah dua konsep yang saling terkait. MSDM yang efektif dapat mendukung penerapan TQM dengan menyediakan SDM yang berkualitas dan berkomitmen pada kualitas. TQM juga dapat mendukung MSDM dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung peningkatan berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang positif antara praktik MSDM dan TQM dengan kinerja organisasi. Organisasi yang menerapkan praktik MSDM yang efektif dan TQM yang tepat akan memiliki kinerja yang lebih baik, termasuk produktivitas, kualitas, kepuasan pelanggan, dan daya saing. Saran untuk meningkatkan hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia, Total Quality Managemen (TQM), dan kinerja organisasi, organisasi dapat melakukan hal-hal berikut: Menerapkan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif: Organisasi perlu menerapkan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif, contohnya seperti rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, training dan pengembangan berbasis kebutuhan, kompensasi dan tunjangan berbasis kinerja, penilaian kinerja 360 derajat, dan manajemen karier berbasis kompetensi. Menciptakan budaya kerja yang mendukung Total Quality Managemen (TQM): Organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung Total Quality Managemen (TQM), seperti budaya kerja yang berorientasi pada pelanggan, budaya kerja yang berfokus pada perbaikan berkelanjutan, dan budaya kerja yang menghargai karyawan. Membangun komitmen terhadap Total Quality Managemen (TQM): Organisasi perlu membangun komitmen terhadap Total Quality Managemen (TQM) dari semua pihak, termasuk manajemen, karyawan, dan pelanggan.

REFERENCES

- Utama, R. E dkk (2019). *Manajemen Operasi*. Jakarta: UM Jakarta Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan*

- Pengertian. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi dan Dinamikanya. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Juran, Joseph M. (1988). *Juran on Planning for Quality*. New York: Free Press.
- Margono Slamet. (2003). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Suparyadi. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sularso, R. A., & Murdijanto, M. (2004). PENGARUH PENERAPAN PERAN TOTAL QUALITY MANAGEMEN TERHADAP KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), pp. 72-81.
- Munizu, M. (2011). Praktik Total Quality Managemen (TQM) Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), pp. 185-194.
- Nabila, H. (2019). Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi Total Quality Managemen Terhadap Kinerja Karyawan Packing Plant Pt. Incasi Raya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 17-26.