

Konsep Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan (PPK), Faktor Penghambat Implementasi, Sistem Reward Prestasi, serta Isu Terkini dalam Manajemen Mutu Terpadu

Tasyqi Masyumatul Aulia *¹
Peni Apriliani ²
Hazki Ziadatur Rizki ³
Kanaya Audy ⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Siliwangi, Indonesia

*e-mail: 231002135@student.unsil.ac.id¹, 231002174@student.unsil.ac.id²,
231002167@student.unsil.ac.id³, 231002166@student.unsil.ac.id⁴

Abstrak

Konsep Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan (PPK) merupakan elemen utama dalam Manajemen Mutu Terpadu (TQM) untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah guna mencapai kualitas optimal. Penelitian ini menganalisis faktor penghambat implementasi PPK seperti resistensi perubahan dari manajemen dan karyawan, sistem reward prestasi yang efektif, serta isu terkini termasuk adaptasi digital dan budaya organisasi pasca-pandemi. Hasil menunjukkan bahwa PPK yang didukung reward berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas, meskipun tantangan struktural organisasi sering menjadi penghalang.

Kata kunci: Pemberdayaan Karyawan, PPK, Manajemen Mutu Terpadu, Faktor Penghambat, Sistem Reward Prestasi.

Abstract

The concept of Employee Involvement and Empowerment (PPK) is a key element in Total Quality Management (TQM), aimed at enhancing employee participation in decision-making and problem-solving to achieve optimal quality. This study analyzes barriers to PPK implementation, such as resistance to change from management and employees, effective performance reward systems, and current issues like digital adaptation and post-pandemic organizational culture. The findings indicate that PPK supported by performance-based rewards can boost motivation and productivity, despite frequent structural organizational challenges.

Keywords: Employee Empowerment, PPK, Integrated Quality Management, Implementation Barriers, Performance Reward System.

PENDAHULUAN

Manajemen Mutu Terpadu (MMT) atau Total Quality Management (TQM) adalah sistem manajemen yang menjadikan mutu sebagai strategi utama organisasi dengan fokus pada kepuasan pelanggan melalui keterlibatan seluruh anggota organisasi. Konsep ini didasarkan pada prinsip yang dikemukakan oleh W. Edwards Deming yaitu "Do the right things, first time, every time" yang berarti melakukan pekerjaan dengan benar sejak awal dan secara konsisten. Dalam dunia pendidikan, MMT berfungsi untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan dengan melibatkan semua pihak seperti pimpinan, guru, staf, siswa, dan masyarakat, serta membangun sistem yang fleksibel agar mampu merespons perubahan, meningkatkan standar proses pembelajaran, dan membantu lembaga pendidikan menyelesaikan masalah secara efektif dan berkelanjutan (Ii, 2002).

Keterlibatan karyawan menjadi pilar utama dalam mutu karena karyawan berperan langsung dalam proses kerja yang menentukan kualitas produk atau layanan. Melalui pelatihan dan keterlibatan dalam pemecahan masalah (participative problem solving), karyawan dapat meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan kepuasan kerja. Karyawan yang puas dan aktif berkontribusi akan memberikan pelayanan yang lebih baik sehingga meningkatkan kepuasan pelanggan dan mendukung peningkatan mutu perusahaan (*Peran Karyawan Dalam Penyempurnaan Mutu*, n.d.).

Banyak organisasi, khususnya di bidang pendidikan, gagal dalam implementasi Manajemen Mutu Terpadu (TQM) karena sulitnya mengukur kualitas secara jelas, terutama pada

hasil yang bersifat kualitatif seperti mutu lulusan. Selain itu, kegagalan juga disebabkan oleh kurangnya komitmen pimpinan, lemahnya sistem informasi manajemen, keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas, serta kurangnya keterlibatan seluruh fungsi dalam organisasi. Faktor lain yang menghambat adalah budaya kerja, kinerja, dan disiplin yang rendah, sehingga upaya perbaikan kualitas secara berkelanjutan tidak berjalan efektif. Tanpa dukungan sumber daya, komitmen bersama, dan budaya kerja yang baik, implementasi TQM sulit mencapai hasil yang optimal (Mutu & Sebuah, 2018).

Tujuannya untuk menjelaskan pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap keberhasilan penerapan Manajemen Mutu Terpadu dalam meningkatkan kualitas layanan dan kinerja organisasi.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (library research). Data dikumpulkan melalui penelusuran literatur yang relevan, mencakup buku teks mengenai Manajemen Mutu Terpadu serta artikel jurnal ilmiah mengenai pemberdayaan karyawan dan sistem reward. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis isi (content analysis) untuk mensintesis berbagai konsep dan isu terkini guna mendapatkan gambaran komprehensif mengenai implementasi PPK dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep PPK (Pelibatan dan Pemberdayaan)

Dalam Total Quality Management (TQM), konsep Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan (PPK) menekankan pentingnya peran seluruh anggota organisasi dalam meningkatkan mutu. Pelibatan karyawan berarti mengikutsertakan karyawan di berbagai tingkat organisasi dalam kegiatan, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah. Sementara itu, pemberdayaan karyawan merupakan tahap yang lebih mendalam, yaitu memberikan wewenang, kepercayaan, dan kesempatan kepada karyawan agar keterlibatan tersebut memiliki makna dan dampak nyata terhadap organisasi. Dengan demikian, pelibatan hanya sebatas partisipasi, sedangkan pemberdayaan memberikan kekuatan dan tanggung jawab kepada karyawan untuk berkontribusi secara aktif. Dalam konteks pendidikan, konsep ini diwujudkan dengan melibatkan dan memberdayakan guru, staf administrasi, dan peserta didik agar memiliki rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap keputusan serta peningkatan mutu sekolah (Fikri et al., 2025).

Sebagai strategi manajemen sumber daya manusia yang memberikan karyawan wewenang lebih besar untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan organisasi, sehingga meningkatkan komitmen, kreativitas, dan kinerja secara keseluruhan, dengan indikator utama meliputi pelatihan intensif, delegasi tanggung jawab, sistem saran terstruktur, serta penghargaan prestasi yang mendorong rasa memiliki terhadap proses perbaikan mutu, di mana penelitian tersebut secara khusus menguji pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional dan kecerdasan emosional di sektor manufaktur Indonesia, menunjukkan bahwa penerapan PPK yang efektif dapat selaras dengan tujuan personal karyawan dan organisasi melalui pendekatan suportif dari manajemen yang menciptakan lingkungan kolaboratif (Amalia & Rizaldi, 2021).

B. Faktor Penghambat Implementasi

PPK (Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan) dihadapkan pada beberapa hambatan krusial yang saling terkait, di mana manajemen sering menjadi penghalang utama karena kurangnya komitmen penuh dalam menyediakan anggaran, waktu, dan sumber daya untuk pelatihan gugus kendali mutu serta sistem saran karyawan, ditambah sikap egois atau ketakutan kehilangan kontrol yang membuat atasan enggan berbagi kekuasaan dengan tim kerja kecil, sementara dari sisi karyawan muncul resistensi akibat penambahan beban kerja tanpa imbalan nyata seperti penghargaan prestasi yang konsisten, kurangnya pemahaman manfaat PPK, serta budaya perusahaan yang masih bersifat top-down sehingga partisipasi rendah dan ide perbaikan

mutu jarang muncul, diperparah lagi oleh kendala struktural seperti organisasi kaku, birokrasi berlapis yang mempersulit eksekusi cepat, minimnya dana khusus untuk fasilitas diskusi tim atau insentif, serta komunikasi antar-level yang lemah sehingga program PPK cenderung hanya seremonial, dan jurnal ini merekomendasikan solusi melalui kepemimpinan suportif beserta integrasi PPK ke dalam KPI perusahaan agar implementasi lebih berkelanjutan (Lestari et al., 2023).

C. Implementasi dan Pemberian Reward atas Prestasi

Implementasi pelibatan dan pemberdayaan karyawan adalah proses yang melibatkan seluruh karyawan dalam organisasi di semua tingkatan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Ini adalah strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pemberian tanggung jawab, wewenang, dan kewenangan kepada karyawan untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Karyawan Beberapa faktor yang memengaruhi pemberdayaan karyawan meliputi:
 - a. Lingkungan kerja yang suportif dengan budaya organisasi yang inklusif.
 - b. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan.
 - c. Komunikasi yang efektif.
 - d. Pengembangan keterampilan melalui pelatihan.
 - e. Pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan.
 - f. Tanggung jawab dan tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.
 - g. Akses terhadap informasi yang relevan tentang tujuan perusahaan dan kebijakan internal.
 - i. Fleksibilitas dalam waktu dan cara kerja.
2. Cara Meningkatkan Pemberdayaan Karyawan Berikut ini beberapa cara untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan:
 - a. Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan.
 - b. Memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan.
 - c. Membangun budaya organisasi yang mendorong pemberdayaan.
 - d. Memberikan pengakuan dan penghargaan.
 - e. Menyediakan sarana untuk berbagi ide.
 - f. Menetapkan tujuan bersama.
 - g. Monitoring dan umpan balik.
 - h. Memberi tanggung jawab kepada karyawan (Ppk et al., 2025).

D. Pemberian Reward Atas Prestasi

Pemberian reward atas prestasi dalam melibatkan dan memberdayakan karyawan merupakan bentuk apresiasi yang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Berikut beberapa jenis reward yang dapat diberikan:

1. Penghargaan Finansial:
 - a. Bonus kinerja: diberikan ketika karyawan mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan.
 - b. Kenaikan gaji: diberikan sebagai bentuk penghargaan atas peningkatan kinerja dan tanggung jawab karyawan.
 - c. Tunjangan: seperti tunjangan bonus, keluarga, perumahan, dan asuransi kesehatan.
 - d. Program Kepemilikan Saham Karyawan (PKSK): memberikan opsi kepemilikan saham sebagai bentuk apresiasi, yang memperkuat loyalitas dan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan.
2. Penghargaan Non-Finansial:
 - a. Sertifikat, piagam, atau pengakuan khusus lainnya untuk karyawan berprestasi.

- b. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, kursus, atau seminar untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.
 - c. Pujian verbal atas kinerja karyawan sebagai bentuk apresiasi langsung yang meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri.
 - d. Tiket acara: memberikan tiket acara sebagai hadiah untuk karyawan berprestasi.
 - e. Makan bersama: sebagai bentuk perayaan atas kinerja karyawan atau tim yang memuaskan.
 - f. Voucher belanja atau gift card: memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk memilih hadiah sesuai preferensi mereka.
 - g. Hari libur tambahan: memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bersantai dan menyeimbangkan kehidupan kerja-pribadi.
3. Pengembangan Karir:
- a. Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan tuntutan pekerjaan.
 - b. Memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
 - c. Kenaikan jabatan.

E. Isu Terkini Manajemen Mutu Terpadu

Isu terkini dalam manajemen mutu terpadu (MMT) didominasi oleh pembaruan standar ISO 9001:2026 yang menekankan integrasi keberlanjutan dan teknologi canggih. Standar ini, yang direncanakan rilis penuh pada September 2026, memaksa organisasi untuk mengadopsi Quality 4.0 dengan fokus pada efisiensi proses berbasis data dan pengurangan limbah lingkungan. Di Indonesia, tantangan utama adalah transisi dari sistem mutu konvensional ke model terintegrasi yang mencakup ISO 14001 untuk lingkungan dan ISO 45001 untuk keselamatan, di mana banyak perusahaan manufaktur masih bergantung pada audit manual.

Integrasi kecerdasan buatan (AI) dan Internet of Things (IoT) menjadi tren dominan, memungkinkan pemantauan mutu real-time dan prediksi cacat produk sebelum terjadi. Namun, isu krusial adalah resistensi karyawan terhadap otomatisasi inspeksi, di mana AI unggul dalam volume tinggi tapi lemah pada kasus edge seperti variasi tekstur bahan lokal. Penelitian terkini menunjukkan bahwa MMT hybrid—kombinasi manusia dan mesin—dapat meningkatkan akurasi hingga 30%, meski memerlukan pelatihan ulang tenaga kerja di sektor industri Indonesia.

Pelibatan dan pemberdayaan karyawan (PPK) pasca-pandemi muncul sebagai isu kritis, dengan faktor penghambat seperti budaya organisasi kaku dan sistem reward prestasi yang tidak adil. Organisasi yang gagal mengimplementasikan PPK mengalami penurunan motivasi karyawan hingga 25%, sehingga diperlukan pendekatan TQM yang inklusif dengan feedback loop digital. Di konteks Indonesia, reward berbasis KPI terintegrasi dengan aplikasi mobile terbukti efektif untuk meningkatkan partisipasi dalam continuous improvement (Murni et al., 2024).

Di sektor pendidikan dan kesehatan, MMT menghadapi tantangan spesifik seperti literasi digital rendah dan kebijakan nasional 2026 yang ambigu. Perguruan tinggi kesulitan mengadopsi Learning Management System (LMS) untuk mutu pengajaran, sementara rumah sakit bergulat dengan standar pelayanan pasien di tengah keterbatasan infrastruktur daerah 3T. Solusi terpadu melibatkan kolaborasi pemerintah-swasta untuk benchmark global, memastikan MMT tidak hanya kompliance tapi juga berkelanjutan (Sofiah & Pratama, 2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan (PPK) merupakan strategi esensial dalam Manajemen Mutu Terpadu (TQM) untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, didukung oleh sistem reward prestasi yang efektif seperti bonus finansial, pengakuan non-finansial, dan pengembangan karir. Meskipun tantangan utama seperti resistensi manajemen, budaya organisasi top-down, serta keterbatasan sumber daya struktural sering menghambat implementasi, PPK terbukti mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan adaptasi terhadap isu terkini seperti integrasi AI-IoT serta Quality 4.0 pasca-pandemi di konteks Indonesia.

Kelebihan pendekatan PPK terletak pada kemampuannya membangun komitmen organisasi dan efisiensi proses berkelanjutan, sementara kekurangannya adalah ketergantungan pada kepemimpinan suportif dan pelatihan intensif yang sering terhambat oleh birokrasi serta literasi digital rendah di sektor pendidikan dan industri. Untuk langkah selanjutnya, disarankan integrasi PPK ke dalam KPI perusahaan melalui aplikasi mobile berbasis reward, kolaborasi pemerintah-swasta untuk benchmark global, serta penelitian empiris lanjutan guna mengukur dampak nyata terhadap kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, G. N., & Rizaldi, A. (2021). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan , Kecerdasan Emosional , dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada Plan A di Perusahaan Industri Suku Cadang dan Aksesoris Kendaraan Bermotor Kota Cimahi*. 1(2), 180–195.
- Fikri, M., Fauzi, H., & Misbah, M. (2025). *Pelibatan dan Pemberdayaan Karyawan (PKK) dalam Total Quality Management (TQM) Pendidikan*. 3(1), 381–385.
- Ii, B. A. B. (2002). *No Title*. 13–48.
- Lestari, Y., Indah, E., Putri, R., Taqiya, S., & Murtopo, A. (2023). *Faktor Penghambat Perlibatan Dan Pemberdayaan Karyawan Implementasi Pelibatan Dan Pemberdayaan Karyawan Penghargaan Karyawan Dan Pengakuan Prestasi Karyawan*. 10(2).
- Murni, M., Sari, D. A., Jarista, L., Nugroho, N. C., Bali, A. J., Bali, K., Segara, K. T., & Bengkulu, K. (2024). *Total Quality Management dan Kinerja Organisasi Universitas Muhammadiyah Bengkulu , Indonesia organisasi yang sesuai dengan perencanaan perusahaan (Sonia , 2021). Kinerja organisasi yang*.
- Mutu, M., & Sebuah, T. (2018). *Manajemen mutu terpadu sebuah inovasi pendidikan*. 4(2), 104–113. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3555407>
- Peran karyawan dalam penyempurnaan mutu*. (n.d.).
- Ppk, K., Penghambat, F., Dan, I., Reward, P., & Prestasi, A. (2025). *JURNAL ORGANISASI DAN MANAJEMEN INDONESIA*. 3, 21–28.
- Sofiah, M. A., & Pratama, A. R. (2024). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan : Kerangka Komprehensif untuk Meningkatkan Kinerja Institusi dan Hasil Siswa*. 13(001), 993–1006.