



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 325-335

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Konsep Pemeliharaan dan Hubungan Industrial Sebagai Alat Pengukuran Dampak Msdm Di Lembaga Pendidikan

Ardaini¹, Hadiyanto Zulbasri², Khoirul Alim³, Ansori⁴, Muhammad Yusuf⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Batang Hari, Jambi

ajabae1212@gmail.com, zahoviks@gmail.com, khoirulalim2204@gmail.com, ansori1183@gmail.com,

yusup9253@gmail.com

Abstrak

Pemeliharaan sumber daya manusia dan hubungan industrial yang harmonis merupakan elemen penting dalam keberhasilan manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya di lembaga pendidikan. Praktik pemeliharaan SDM yang baik, seperti pemberian kesejahteraan, pengembangan kompetensi, serta perlindungan hak tenaga pendidik dan kependidikan, perlu didukung oleh hubungan industrial yang sehat antara manajemen dan tenaga kerja. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji konsep pemeliharaan dan hubungan industrial sebagai alat pengukuran dampak MSDM di lembaga pendidikan. Pendekatan yang digunakan adalah kajian konseptual dengan menelaah literatur ilmiah terkait pemeliharaan SDM, hubungan industrial, dan pengukuran kinerja MSDM. Hasil kajian menunjukkan bahwa pemeliharaan SDM dan hubungan industrial dapat dijadikan indikator strategis dalam menilai efektivitas MSDM, karena berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja tenaga pendidik, serta stabilitas lingkungan kerja. Selain itu, integrasi kedua konsep tersebut dalam kerangka pengukuran dampak MSDM mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai keberhasilan kebijakan dan praktik MSDM di lembaga pendidikan. Dengan demikian, pemeliharaan SDM dan hubungan industrial tidak hanya berfungsi sebagai aspek operasional, tetapi juga sebagai instrumen evaluatif dalam pengambilan keputusan manajerial. Artikel ini diharapkan dapat menjadi referensi konseptual bagi pengelola lembaga pendidikan dalam mengembangkan sistem pengukuran dampak MSDM yang berkelanjutan dan berbasis hubungan kerja yang harmonis.

Kata kunci: Pemeliharaan SDM, Hubungan Industrial, MSDM, Lembaga Pendidikan, Pengukuran Dampak.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan, karena manusia menjadi perencana, pelaksana, sekaligus pengendali seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi tidak hanya dituntut mampu merekrut dan mengembangkan tenaga kerja, tetapi juga memelihara serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan pekerja sebagai prasyarat keberlangsungan organisasi. Pemeliharaan karyawan dan hubungan industrial menjadi dua aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi menjaga stabilitas, produktivitas, dan kesinambungan kinerja organisasi.

Pemeliharaan karyawan berkaitan dengan berbagai upaya organisasi dalam mempertahankan kondisi fisik, mental, dan emosional tenaga kerja agar tetap mampu bekerja secara optimal. Pemeliharaan tidak hanya mencakup aspek kesejahteraan material, seperti gaji dan fasilitas kerja, tetapi juga menyangkut jaminan keamanan kerja, kesehatan, kenyamanan psikologis, serta keadilan perlakuan dalam organisasi. Hasibuan menegaskan bahwa pemeliharaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan mempertahankan dan meningkatkan kondisi kerja karyawan agar loyal, disiplin, dan produktif. Apabila aspek pemeliharaan diabaikan, karyawan cenderung mengalami penurunan motivasi, meningkatnya ketidakpuasan kerja, serta berpotensi memicu konflik hubungan kerja.

Di sisi lain, hubungan industrial mencerminkan sistem dan pola hubungan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai keadilan, keseimbangan hak dan kewajiban, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat 16). Hubungan industrial tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan kerja, tetapi juga sebagai sarana menciptakan ketenangan, kepastian, dan perlindungan kerja bagi semua pihak.

Mangkunegara menegaskan bahwa hubungan industrial yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, mencegah konflik perburuhan, serta mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Dalam konteks organisasi modern yang dihadapkan pada dinamika perubahan lingkungan kerja, globalisasi, dan

meningkatnya kesadaran tenaga kerja terhadap hak-haknya, pemeliharaan karyawan dan hubungan industrial tidak dapat dipisahkan. Pemeliharaan yang efektif akan memperkuat hubungan industrial karena karyawan merasa dihargai dan dilindungi, sedangkan hubungan industrial yang harmonis akan mendukung keberhasilan program pemeliharaan karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, pemeliharaan dan hubungan industrial merupakan fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan produktif.

Urgensi kajian mengenai pemeliharaan dan hubungan industrial semakin menguat seiring dengan kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi organisasi pada era modern. Perubahan pola kerja, perkembangan teknologi, tuntutan efisiensi, serta meningkatnya kesadaran tenaga kerja terhadap hak dan kewajibannya menuntut organisasi untuk memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang adil, adaptif, dan berorientasi pada keberlanjutan. Dalam kondisi tersebut, pemeliharaan karyawan dan hubungan industrial tidak lagi dipandang sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai instrumen strategis dalam menjaga stabilitas organisasi. Pemeliharaan karyawan menjadi isu penting karena berkaitan langsung dengan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Karyawan yang merasa kebutuhan fisik, psikologis, dan sosialnya terpenuhi akan menunjukkan tingkat kepuasan dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Hasibuan menegaskan bahwa kegagalan organisasi dalam melaksanakan pemeliharaan karyawan secara memadai dapat memicu meningkatnya absensi, turnover, serta menurunnya loyalitas kerja. Kondisi ini pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja organisasi dan efektivitas pencapaian tujuan.

Selain itu, hubungan industrial memiliki urgensi strategis karena menyangkut keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Hubungan industrial yang tidak dikelola dengan baik berpotensi melahirkan konflik kepentingan, perselisihan hubungan kerja, hingga aksi mogok kerja yang merugikan kedua belah pihak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa hubungan industrial diselenggarakan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Hal ini menunjukkan bahwa negara memandang hubungan industrial sebagai pilar penting dalam menjaga stabilitas sosial dan ekonomi. Dalam praktiknya, pemeliharaan karyawan dan hubungan industrial sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti ketimpangan komunikasi antara manajemen dan pekerja, ketidakjelasan sistem penghargaan, serta lemahnya mekanisme dialog sosial. Mangkunegara menekankan bahwa hubungan industrial yang harmonis hanya dapat terwujud apabila terdapat keterbukaan komunikasi, keadilan perlakuan, serta komitmen manajemen untuk melibatkan pekerja dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepentingan mereka.

Lebih lanjut, globalisasi dan persaingan usaha yang semakin ketat mendorong organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Namun, peningkatan tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan pemeliharaan karyawan yang memadai berpotensi menimbulkan tekanan kerja (*job stress*) dan konflik hubungan industrial. Dessler menyatakan bahwa organisasi yang mengabaikan kesejahteraan karyawan cenderung menghadapi masalah hubungan kerja jangka panjang yang sulit diselesaikan. Oleh karena itu, kajian tentang pemeliharaan dan hubungan industrial menjadi penting untuk memberikan pemahaman konseptual dan praktis mengenai bagaimana organisasi dapat membangun sistem hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Kajian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus kontribusi praktis bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pemeliharaan karyawan dan pengelolaan hubungan industrial yang efektif.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Perubahan lingkungan bisnis yang dinamis menuntut organisasi untuk mengelola SDM secara profesional, sistematis, dan berorientasi pada kinerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak lagi dipandang sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai mitra strategis manajemen puncak. Dalam praktiknya, implementasi MSDM sering kali menghadapi berbagai permasalahan, seperti ketidaksesuaian kebijakan dengan praktik, rendahnya produktivitas, serta lemahnya kontribusi SDM terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan suatu mekanisme evaluasi yang komprehensif melalui audit SDM. Audit SDM berfungsi untuk menilai sejauh mana kebijakan, prosedur, dan praktik MSDM telah berjalan efektif dan memberikan dampak positif bagi organisasi.

Seiring dengan meningkatnya peran strategis SDM, organisasi perlu memastikan bahwa seluruh kebijakan, praktik, dan program MSDM telah berjalan sesuai dengan perencanaan, standar, serta tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui audit SDM. Audit SDM merupakan suatu proses evaluasi sistematis terhadap fungsi-fungsi MSDM untuk menilai tingkat efektivitas, efisiensi, kepatuhan, serta kontribusinya terhadap kinerja organisasi. Melalui audit SDM, organisasi dapat mengidentifikasi kesenjangan

antara praktik yang ada dengan standar yang ditetapkan, sekaligus merumuskan rekomendasi perbaikan yang berorientasi pada peningkatan kualitas pengelolaan SDM.

Selain audit SDM, aspek lain yang tidak kalah penting dalam MSDM adalah pengukuran dampak MSDM. Pengukuran dampak MSDM bertujuan untuk menilai sejauh mana kebijakan dan program MSDM memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dari sisi kinerja individu, kinerja organisasi, maupun keberlanjutan jangka panjang. Pengukuran ini menjadi penting karena investasi dalam bidang SDM sering kali memerlukan biaya yang besar, sehingga organisasi perlu memastikan bahwa investasi tersebut memberikan nilai tambah yang signifikan. Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi yang masih menghadapi kesulitan dalam melakukan audit SDM dan pengukuran dampak MSDM secara komprehensif. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pemahaman, kurangnya instrumen pengukuran yang tepat, serta belum terintegrasinya fungsi MSDM dengan strategi organisasi.

Maka dari itu pernyataan di atas dapat diuraikan bahwa Artikel ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara pemeliharaan dan hubungan industrial dengan pelaksanaan audit SDM serta pengukuran dampak MSDM dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan tenaga kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam konsep, prinsip, dan keterkaitan antara pemeliharaan sumber daya manusia, hubungan industrial, audit SDM, serta pengukuran dampak manajemen sumber daya manusia (MSDM) berdasarkan perspektif teoritis dan hasil penelitian terdahulu. Pendekatan ini memungkinkan peneliti melakukan analisis kritis terhadap berbagai pandangan ilmiah tanpa melakukan manipulasi variabel penelitian. Studi kepustakaan digunakan untuk mengkaji teori-teori MSDM, hubungan industrial, serta audit SDM yang relevan, sehingga diperoleh pemahaman komprehensif mengenai praktik pemeliharaan SDM dan kontribusinya terhadap kinerja organisasi.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Manajemen konflik dan komunikasi efektif

Konflik merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi. Robbins mendefinisikan konflik sebagai suatu proses di mana suatu pihak merasa bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan segera memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepentingan utamanya. Definisi ini menunjukkan bahwa konflik tidak hanya berkaitan dengan perbedaan pendapat, tetapi juga persepsi, kepentingan, dan interaksi sosial antarindividu atau kelompok. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, konflik sering muncul akibat perbedaan tujuan, nilai, persepsi, kepentingan, serta keterbatasan sumber daya. Mangkunegara menyatakan bahwa konflik kerja dapat terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun antar kelompok dalam organisasi, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu kinerja dan keharmonisan kerja.

Adapun Jenis-Jenis Konflik dalam Organisasi Menurut Robbins mengklasifikasikan konflik organisasi ke dalam beberapa jenis, antara lain konflik tugas (*task conflict*), konflik hubungan (*relationship conflict*), dan konflik proses (*process conflict*). Konflik tugas berkaitan dengan perbedaan pandangan mengenai isi pekerjaan, konflik hubungan berkaitan dengan emosi dan hubungan interpersonal, sedangkan konflik proses berkaitan dengan perbedaan pendapat tentang cara pelaksanaan pekerjaan. Konflik tugas dalam kadar tertentu dapat berdampak positif terhadap kualitas pengambilan keputusan dan inovasi. Namun, konflik hubungan cenderung berdampak negatif karena memicu ketegangan emosional dan menurunkan kepercayaan antaranggota organisasi.

Manajemen Konflik Memiliki Gaya dan Strategi Thomas dan Kilmann mengemukakan lima gaya dasar dalam manajemen konflik, yaitu menghindar (*avoiding*), mengakomodasi (*accommodating*), berkompetisi (*competing*), berkompromi (*compromising*), dan berkolaborasi (*collaborating*). Pemilihan gaya manajemen konflik sangat bergantung pada situasi, kepentingan yang terlibat, serta hubungan jangka panjang antar pihak. Gaya kolaborasi dipandang sebagai pendekatan paling konstruktif karena berupaya mencari solusi yang memuaskan semua pihak (*win-win solution*). Namun, dalam kondisi tertentu, gaya lain dapat digunakan secara strategis untuk menjaga stabilitas organisasi.

Berdasarkan pengertian tentang manajemen konflik, dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik merupakan kemampuan manajerial yang penting untuk mengelola perbedaan kepentingan dan persepsi dalam organisasi. Konflik tidak selalu bersifat negatif, tetapi dapat menjadi sumber pembelajaran dan peningkatan kinerja apabila dikelola secara efektif dan berorientasi pada kepentingan bersama.

3.2 Komunikasi Efektif

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan dengan tujuan mencapai kesamaan makna. Effendy menyatakan bahwa komunikasi yang efektif terjadi apabila pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik, diterima, dan menimbulkan respons sesuai dengan tujuan komunikator. Effendy menyatakan bahwa komunikasi yang efektif terjadi apabila pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik, diterima, dan menimbulkan respons sesuai dengan tujuan komunikator. Dalam organisasi, komunikasi efektif berfungsi sebagai sarana koordinasi, pengendalian, motivasi, serta pemecahan masalah. Tanpa komunikasi yang efektif, organisasi akan menghadapi kesalahpahaman, konflik, dan rendahnya kinerja.

Komunikasi ini memiliki Unsur dan Prinsip Komunikasi Efektif Menurut Robbins dan Judge, komunikasi efektif dipengaruhi oleh beberapa unsur, antara lain kejelasan pesan, media yang digunakan, umpan balik (*feedback*), serta konteks komunikasi. Kejelasan pesan menuntut komunikator menyampaikan informasi secara sistematis dan mudah dipahami, sedangkan umpan balik memungkinkan terjadinya komunikasi dua arah. Prinsip komunikasi efektif meliputi keterbukaan, empati, sikap saling menghargai, serta kejujuran dalam menyampaikan informasi. Komunikasi yang mengabaikan prinsip-prinsip tersebut berpotensi menimbulkan distorsi pesan dan konflik hubungan.

Sedangkan Komunikasi Efektif dalam tidak hanya bersifat vertikal (atasan-bawahan), tetapi juga horizontal dan diagonal. Pace dan Faules menegaskan bahwa sistem komunikasi organisasi yang sehat akan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan kepercayaan antaranggota organisasi. Dalam konteks manajemen konflik, komunikasi efektif menjadi instrumen utama untuk mencegah eskalasi konflik dan membangun pemahaman bersama. Dialog terbuka dan komunikasi persuasif memungkinkan pihak-pihak yang berkonflik menyampaikan kepentingannya secara konstruktif.

Kajian ini menunjukkan bahwa komunikasi efektif merupakan prasyarat utama terciptanya kerja sama dan keharmonisan dalam organisasi. Komunikasi yang terbuka, dua arah, dan berbasis saling pengertian akan meningkatkan kinerja organisasi serta meminimalkan potensi konflik destruktif.

3.3 Menjaga Kesehatan Mental Dan Spiritual Tenaga Pendidik

Kesehatan mental merupakan kondisi kesejahteraan psikologis individu yang memungkinkan seseorang menyadari potensi dirinya, mampu mengelola stres kehidupan secara adaptif, bekerja secara produktif, serta berkontribusi positif dalam lingkungan sosial. Konsep ini menegaskan bahwa kesehatan mental tidak hanya bermakna ketiadaan gangguan jiwa, tetapi juga mencerminkan kondisi positif berupa keseimbangan emosi, kestabilan kepribadian, dan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan serta perubahan hidup secara konstruktif. Dalam perspektif psikologi modern, kesehatan mental dipahami sebagai keadaan dinamis yang dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor, yaitu biologis (kondisi fisik dan neuropsikologis), psikologis (kepribadian, regulasi emosi, dan kognisi), sosial (hubungan interpersonal dan dukungan sosial), serta lingkungan kerja. Pendekatan ini menegaskan bahwa kesehatan mental tidak bersifat statis, melainkan dapat meningkat atau menurun bergantung pada konteks kehidupan dan pengalaman individu.

Bagi tenaga pendidik, kesehatan mental memiliki peran strategis karena berhubungan langsung dengan kualitas interaksi pedagogis, stabilitas emosi dalam proses pembelajaran, pengambilan keputusan profesional, serta ketahanan menghadapi tekanan kerja seperti beban administrasi, tuntutan kurikulum, dan dinamika peserta didik. Guru yang sehat secara mental cenderung lebih reflektif, empatik, dan efektif dalam menjalankan perannya sebagai pendidik dan teladan. Dimensi-Dimensi Kesehatan Mental Kesehatan mental bersifat multidimensional dan mencakup beberapa aspek yang saling berkaitan. Pemahaman terhadap dimensi-dimensi ini penting untuk melihat kesehatan mental secara komprehensif, khususnya dalam konteks profesi pendidik yaitu:

Pertama Dimensi Emosional merujuk pada kemampuan individu dalam mengenali, mengekspresikan, serta mengelola emosi secara sehat dan proporsional. Individu yang sehat secara emosional mampu mengendalikan stres, kecemasan, kemarahan, serta emosi negatif lainnya tanpa menekan atau meluapkannya secara destruktif. Regulasi emosi yang baik memungkinkan seseorang merespons situasi sulit secara tenang dan rasional. Dalam konteks tenaga pendidik, dimensi emosional sangat penting karena guru menghadapi interaksi emosional yang intens dengan peserta didik, rekan kerja, dan orang tua. Ketidakmampuan mengelola emosi dapat memicu konflik kelas, kelelahan emosional, bahkan burnout. Sebaliknya, kestabilan emosi membantu guru menciptakan suasana belajar yang aman, suportif, dan kondusif.

Kedua Dimensi Psikologis berkaitan dengan kondisi internal individu, seperti harga diri, kepercayaan diri, optimisme, rasa kompetensi, serta kemampuan berpikir rasional dan reflektif. Individu dengan kesehatan psikologis yang baik memiliki pandangan positif terhadap dirinya, mampu menerima kelebihan dan keterbatasan diri, serta memiliki tujuan hidup yang jelas.

Ketiga Dimensi Sosial mengacu pada kemampuan individu membangun dan mempertahankan hubungan interpersonal yang sehat, empatik, dan produktif dengan orang lain. Kesehatan mental tidak dapat dilepaskan dari kualitas relasi sosial, karena dukungan sosial terbukti menjadi faktor pelindung utama terhadap stres dan gangguan psikologis.

Keempat Dimensi Fungsional berkaitan dengan kemampuan individu menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara efektif dan konsisten sesuai tuntutan profesi. Kesehatan mental tercermin dari kemampuan bekerja secara produktif, membuat keputusan yang tepat, serta menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan uraian di atas, kesehatan mental merupakan kondisi kesejahteraan psikologis yang bersifat multidimensional dan dinamis, mencakup dimensi emosional, psikologis, sosial, dan fungsional. Bagi tenaga pendidik, kesehatan mental menjadi fondasi utama profesionalisme, ketahanan kerja, dan kualitas interaksi pedagogis. Oleh karena itu, upaya menjaga dan mengembangkan kesehatan mental guru perlu dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan dalam kerangka pengelolaan pendidikan yang holistik.

Sedangkan Kesehatan Spiritual Tenaga Pendidik merupakan kondisi kesejahteraan batin individu yang berkaitan dengan kemampuan menemukan makna, tujuan hidup, serta keterhubungan dengan nilai-nilai transendental, Tuhan, sesama manusia, dan diri sendiri. Kesehatan spiritual tidak hanya dimaknai sebagai pelaksanaan ritual keagamaan, tetapi mencakup kesadaran mendalam tentang makna hidup, orientasi nilai, dan integritas moral dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Dalam kajian psikologi dan kesehatan modern, spiritualitas dipandang sebagai dimensi penting yang melengkapi kesehatan mental dan fisik secara holistik. Dalam konteks profesi pendidik, kesehatan spiritual berfungsi sebagai fondasi batin yang menuntun sikap, perilaku, dan keputusan profesional. Guru yang sehat secara spiritual mampu memaknai profesinya sebagai panggilan hidup (calling), pengabdian, dan amanah, sehingga memiliki ketahanan batin yang kuat dalam menghadapi tekanan kerja dan dinamika dunia pendidikan. Dimensi-Dimensi Kesehatan Spiritual Kesehatan spiritual bersifat multidimensional dan mencakup beberapa aspek yang saling terintegrasi. Pemahaman terhadap dimensi ini penting untuk melihat kesehatan spiritual tenaga pendidik secara komprehensif antara lain yaitu:

Pertama Dimensi Transendental (Hubungan dengan Tuhan) merujuk pada hubungan individu dengan Tuhan atau realitas Ilahi yang diyakininya. Hubungan ini tercermin dalam keimanan, ketakwaan, doa, ibadah, dan sikap berserah diri (tawakal). Hubungan spiritual yang sehat memberikan rasa ketenangan, harapan, dan kekuatan batin dalam menghadapi kesulitan hidup. Bagi tenaga pendidik, dimensi transendental berperan penting dalam membangun keteguhan moral, kesabaran, dan keikhlasan dalam mendidik. Guru yang memiliki hubungan spiritual yang kuat cenderung lebih tenang secara emosional dan tidak mudah putus asa ketika menghadapi tantangan pembelajaran maupun perilaku peserta didik.

Kedua Dimensi Makna dan Tujuan Hidup berkaitan dengan kemampuan individu menemukan makna hidup dan tujuan eksistensial dalam setiap peran yang dijalani. Viktor Frankl menegaskan bahwa makna hidup merupakan kebutuhan mendasar manusia, dan ketiadaan makna dapat menimbulkan kehampaan batin serta gangguan psikologis. Profesi pendidik yang dimaknai sebagai ibadah dan pengabdian sosial akan memperkuat kesehatan spiritual dan ketahanan mental guru. Dalam praktik pendidikan, guru yang memiliki orientasi makna yang kuat cenderung memiliki motivasi intrinsik tinggi, komitmen profesional yang kokoh, serta daya juang yang stabil meskipun menghadapi tekanan struktural dan emosional.

Ketiga Dimensi Nilai, Moral, dan Etika nilai dan moral berkaitan dengan internalisasi prinsip-prinsip etis seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, kesabaran, dan kepedulian terhadap sesama. Kesehatan spiritual tercermin dari konsistensi antara nilai yang diyakini dengan perilaku nyata dalam kehidupan profesional. Bagi tenaga pendidik, dimensi ini sangat krusial karena guru berperan sebagai teladan moral bagi peserta didik. Guru yang sehat secara spiritual menunjukkan integritas, keteladanan, dan etika profesional yang kuat, sehingga memberikan dampak positif tidak hanya pada pembelajaran akademik, tetapi juga pembentukan karakter peserta didik.

Keempat Dimensi Kesadaran Diri dan Refleksi Spiritual kesadaran diri (spiritual awareness) mencakup kemampuan refleksi batin, introspeksi diri, dan pengendalian ego dalam menjalani peran kehidupan. Individu yang memiliki kesadaran spiritual mampu mengevaluasi niat, sikap, dan perilakunya secara jujur serta terbuka terhadap perbaikan diri. Dalam profesi pendidik, refleksi spiritual membantu guru menjaga keseimbangan antara tuntutan profesional dan nilai-nilai personal, sehingga terhindar dari kelelahan batin dan krisis makna dalam pekerjaan.

Berdasarkan Makna di atas bahwa kesehatan spiritual tenaga pendidik merupakan kondisi kesejahteraan batin yang mencakup hubungan transendental dengan Tuhan, orientasi makna hidup, internalisasi nilai moral, serta kesadaran reflektif diri. Kesehatan spiritual berperan sebagai fondasi etik dan sumber ketahanan batin yang memperkuat kesehatan mental dan profesionalisme guru.

3.4 Konsep Ukhuwah Islamiyah Dalam Membangun Tim Yang Solid

Ukhuwah Islamiyah secara etimologis berasal dari kata *akh* (saudara) yang menunjukkan adanya ikatan kebersamaan, kesamaan tujuan, dan tanggung jawab moral antarindividu. Secara terminologis, ukhuwah Islamiyah dimaknai sebagai ikatan persaudaraan yang dibangun atas dasar keimanan, nilai-nilai Islam, dan komitmen moral untuk saling menolong dalam kebaikan dan ketakwaan (*ta'āwun 'ala al-birr wa al-taqwā*).

Dalam kajian kontemporer pendidikan dan manajemen Islam, ukhuwah Islamiyah dipahami bukan sekadar hubungan emosional, tetapi sebagai relasi sosial-etis yang mengikat individu dalam satu visi, nilai, dan tujuan bersama. Hubungan ini melahirkan rasa tanggung jawab kolektif, solidaritas, dan loyalitas moral yang menjadi fondasi kerja sama yang kokoh dalam sebuah tim. Ukhuwah Islamiyah sebagai Modal Sosial dalam Tim

Dalam perspektif ilmu sosial modern, ukhuwah Islamiyah dapat diposisikan sebagai bentuk modal sosial (*social capital*) berbasis nilai keagamaan. Modal sosial merujuk pada jaringan kepercayaan, norma, dan nilai yang memfasilitasi koordinasi dan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Nilai-nilai ukhuwah seperti kepercayaan (*tsiqah*), saling menghargai (*ta'āruf*), dan kepedulian (*ta'āwun*) berperan penting dalam membangun kohesi tim.

Penelitian manajemen berbasis nilai menunjukkan bahwa tim yang dibangun di atas kepercayaan dan kesamaan nilai cenderung memiliki tingkat konflik destruktif yang lebih rendah dan efektivitas kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks Islam, ukhuwah Islamiyah memperkuat modal sosial tersebut dengan dimensi spiritual dan moral, sehingga hubungan kerja tidak semata-mata bersifat instrumental, tetapi juga bernilai ibadah. Dimensi Nilai Ukhuwah Islamiyah dalam Kerja Tim Ukhuwah Islamiyah dalam membangun tim yang solid mencakup beberapa dimensi nilai utama:

Pertama *Ta'āruf* (saling mengenal) mendorong anggota tim untuk memahami karakter, peran, dan potensi masing-masing secara proporsional. Dalam dinamika tim, *ta'āruf* memperkuat komunikasi interpersonal dan mengurangi prasangka negatif yang dapat mengganggu kerja sama.

Kedua *Tafāhüm* (saling memahami) menuntut sikap empati dan keterbukaan dalam menyikapi perbedaan pendapat. Dalam kerja tim, nilai ini mendorong penyelesaian konflik secara konstruktif dan dialogis, bukan kompetitif atau destruktif.

Ketiga *Ta'āwun* (saling menolong) merupakan inti kerja sama dalam Islam. Dalam konteks tim, nilai ini menumbuhkan kesadaran bahwa keberhasilan merupakan hasil kontribusi kolektif, bukan pencapaian individual semata.

Keempat *Takaful* (saling menanggung) mengandung makna tanggung jawab bersama atas keberhasilan dan kegagalan tim. Nilai ini memperkuat solidaritas dan mengurangi kecenderungan saling menyalahkan ketika menghadapi masalah. Nilai-nilai tersebut menjadikan ukhuwah Islamiyah sebagai kerangka etis yang menuntun perilaku anggota tim secara berkelanjutan.

Ukhuwah Islamiyah sebagai Landasan Etika Kerja Tim Ukhuwah Islamiyah tidak hanya berfungsi sebagai perekat sosial, tetapi juga sebagai landasan etika kerja tim. Nilai kejujuran, amanah, keadilan, dan tanggung jawab merupakan manifestasi praktis dari ukhuwah dalam aktivitas kerja kolektif. Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, etika kerja yang dilandasi ukhuwah akan membentuk budaya organisasi yang sehat dan berorientasi pada kemaslahatan bersama. Kajian manajemen Islam kontemporer menegaskan bahwa tim yang bekerja dalam bingkai ukhuwah Islamiyah cenderung memiliki orientasi jangka panjang, karena setiap aktivitas dipandang sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan spiritual, bukan sekadar target kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa ukhuwah Islamiyah merupakan konsep fundamental dalam membangun tim yang solid. Ukhuwah berfungsi sebagai modal sosial, kerangka etis, dan sumber kohesi yang memperkuat kerja sama tim. Dengan landasan iman dan nilai moral, ukhuwah Islamiyah melahirkan hubungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan. Dalam konteks organisasi pendidikan dan lembaga Islam, penerapan konsep ukhuwah Islamiyah dalam kerja tim tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi juga membentuk budaya kerja yang bernilai ibadah dan berorientasi pada kemaslahatan umat.

3.5 Pengertian Audit Sumber Daya Manusia

Audit Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses evaluasi yang sistematis, terstruktur, dan objektif terhadap seluruh kebijakan, praktik, prosedur, dan fungsi pengelolaan SDM dalam suatu organisasi. Audit SDM bertujuan untuk menilai sejauh mana pengelolaan SDM telah berjalan secara efektif, efisien, patuh terhadap peraturan, serta selaras dengan tujuan dan strategi organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi strategis dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset utama dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM tidak hanya berkaitan dengan kegiatan administratif seperti rekrutmen, seleksi, dan penggajian, tetapi juga mencakup upaya perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, serta evaluasi kinerja sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Secara konseptual, MSDM dapat diartikan sebagai suatu proses sistematis yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Definisi ini menegaskan bahwa MSDM tidak hanya berorientasi pada kepentingan organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan dan tanggung jawab sosial.

Pendapat lain dikemukakan oleh Dessler yang menyatakan bahwa MSDM adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “people” atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyingkiran, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi. Pandangan ini menekankan peran manajerial dalam mengelola SDM secara terstruktur dan terukur melalui kebijakan serta praktik yang terintegrasi. Dengan demikian, MSDM menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari sistem manajemen organisasi secara keseluruhan.

Sementara itu, menurut Mondy dan Martocchio, MSDM merupakan pemanfaatan individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menekankan pentingnya optimalisasi potensi manusia sebagai sumber daya strategis. Manusia bukan sekadar faktor produksi, melainkan mitra organisasi yang memiliki kreativitas, komitmen, dan kemampuan untuk berinovasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional dan berbasis pada prinsip keadilan, transparansi, serta pengembangan berkelanjutan.

Dalam kaitannya dengan audit SDM dan pengukuran dampak MSDM, pengertian MSDM menjadi landasan utama dalam menilai sejauh mana kebijakan dan praktik pengelolaan SDM telah berjalan efektif dan memberikan kontribusi nyata bagi kinerja organisasi. Audit SDM dilakukan untuk mengevaluasi kesesuaian antara konsep MSDM dengan implementasinya di lapangan, sedangkan pengukuran dampak MSDM bertujuan untuk menilai hasil dari pengelolaan SDM terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan.

3.6 Tujuan dan Fungsi Audit SDM

Audit Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses evaluasi sistematis terhadap kebijakan, praktik, dan kinerja manajemen SDM guna memastikan kesesuaian dengan tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, audit SDM dan pengukuran dampak Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis karena lembaga pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pembentukan akhlak, nilai-nilai keislaman, dan karakter peserta didik. Oleh karena itu, tujuan dan fungsi audit SDM di lembaga pendidikan Islam perlu dipahami secara komprehensif.

Tujuan Audit SDM dan Pengukuran Dampak MSDM

Tujuan utama audit SDM di bidang pendidikan Islam adalah untuk menilai efektivitas dan efisiensi pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam mendukung visi, misi, dan tujuan lembaga. Audit SDM bertujuan memastikan bahwa perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan telah berjalan sesuai dengan prinsip profesionalisme dan nilai-nilai Islam seperti keadilan, amanah, dan ihsan.

Selain itu, audit SDM bertujuan mengidentifikasi kesenjangan antara praktik MSDM yang diterapkan dengan standar yang diharapkan, baik standar nasional pendidikan maupun standar internal lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, audit SDM dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement). Pengukuran dampak MSDM juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kebijakan dan program SDM berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan, kinerja guru, kepuasan kerja, serta hasil belajar peserta didik

Tujuan lainnya lembaga memastikan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan SDM. Lembaga lembaga umat Islam dituntut untuk mampu mempertanggungjawabkan pengelolaan SDM kepada pemangku kepentingan, seperti lembaga, orang tua, lembaga, dan pemerintah. Dengan adanya audit SDM dan pengukuran dampak MSDM, lembaga dapat menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dilakukan secara objektif, terukur, dan berorientasi pada kualitas. Audit SDM memiliki Fungsi Pengukuran Dampak MSDM fungsi diagnostik, yaitu mengidentifikasi kelemahan, hambatan, dan potensi permasalahan dalam pengelolaan SDM. Dalam pendidikan Islam, fungsi ini sangat penting untuk mendeteksi masalah seperti ketidaksesuaian kompetensi guru dengan mata pelajaran yang diampu, rendahnya motivasi kerja, atau kurang optimalnya program pengembangan profesional guru.

Selain itu, audit SDM berfungsi sebagai alat evaluasi dan pengendalian. Melalui audit, pimpinan lembaga pendidikan Islam dapat menilai apakah praktik MSDM telah berjalan sesuai dengan rencana dan kebijakan yang ditetapkan. Fungsi ini juga membantu memastikan kepatuhan terhadap regulasi pendidikan dan nilai-nilai syariah dalam pengelolaan SDM.

Pengukuran dampak MSDM berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan strategis. Data hasil pengukuran dampak dapat digunakan untuk menentukan kebijakan pelatihan, promosi, mutasi, maupun perbaikan sistem penilaian kinerja. Dengan demikian, fungsi pengukuran dampak MSDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam meningkatkan daya saing dan mutu lembaga pendidikan Islam

3.7 Indikator Keberhasilan MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam. Keberhasilan penerapan MSDM perlu diukur secara sistematis melalui audit SDM dan pengukuran dampak agar pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan berjalan efektif, efisien, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, indikator keberhasilan MSDM menjadi alat penting dalam menilai sejauh mana kebijakan dan praktik MSDM telah mencapai tujuan institusional dan spiritual lembaga pendidikan Islam.

Salah satu indikator utama keberhasilan MSDM adalah kualitas dan kompetensi SDM. Dalam konteks pendidikan Islam, kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan pedagogik dan profesional, tetapi juga kompetensi kepribadian dan spiritual. Audit SDM menilai kesesuaian kualifikasi guru dan tenaga kependidikan dengan standar yang ditetapkan, termasuk penguasaan materi keislaman, metodologi pembelajaran, serta akhlak yang mencerminkan nilai-nilai Islam. Peningkatan kompetensi yang berkelanjutan melalui pelatihan dan pengembangan menjadi tanda keberhasilan MSDM.

Indikator kedua adalah kinerja dan produktivitas SDM. Kinerja guru dan tenaga kependidikan dapat diukur melalui hasil pembelajaran, tingkat kedisiplinan, inovasi pembelajaran, serta kontribusi terhadap pengembangan lembaga. Audit SDM membantu mengevaluasi sistem penilaian kinerja yang objektif dan adil. Keberhasilan MSDM tercermin dari meningkatnya kualitas proses dan hasil pendidikan, seperti prestasi peserta didik dan kepuasan pemangku kepentingan.

Selanjutnya, kepuasan dan kesejahteraan SDM menjadi indikator penting. MSDM yang berhasil mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, adil, dan sejahtera, baik secara material maupun nonmaterial. Dalam pendidikan Islam, kesejahteraan juga mencakup ketenangan batin dan rasa memiliki terhadap lembaga. Audit SDM menilai sistem kompensasi, penghargaan, serta hubungan kerja yang harmonis berdasarkan prinsip keadilan (al-'adl) dan kemaslahatan

Indikator keempat adalah kepatuhan terhadap regulasi dan nilai-nilai Islam. Keberhasilan MSDM di lembaga pendidikan Islam ditandai dengan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan pendidikan serta penerapan etika kerja Islami. Audit SDM memastikan bahwa seluruh kebijakan kepegawaian selaras dengan hukum positif dan prinsip syariah, seperti amanah, tanggung jawab, dan profesionalisme.

Terakhir, dampak MSDM terhadap pencapaian visi dan misi lembaga menjadi indikator strategis. Pengukuran dampak MSDM menilai kontribusi pengelolaan SDM terhadap keberlanjutan lembaga, reputasi, dan pembentukan generasi berakhlak mulia. Keberhasilan MSDM terlihat dari tercapainya tujuan pendidikan Islam, yaitu pengembangan potensi insan secara holistik—intelektual, emosional, dan spiritual.

Dengan demikian, indikator keberhasilan MSDM melalui audit SDM dan pengukuran dampak MSDM di bidang pendidikan Islam mencakup aspek kompetensi, kinerja, kesejahteraan, kepatuhan nilai, dan dampak strategis. Indikator-indikator tersebut membantu lembaga pendidikan Islam melakukan perbaikan berkelanjutan demi mewujudkan pendidikan yang bermutu dan bernilai Islami.

3.9 Pengukuran Dampak MSDM Dalam Pendidikan Islam

Pengukuran dampak MSDM dilakukan untuk mengetahui kontribusi fungsi SDM terhadap kinerja organisasi. Metode yang digunakan antara lain:

Pertama Human Resource Scorecard (HR Scorecard) adalah sebuah sistem pengukuran kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang dirancang untuk menghubungkan strategi perusahaan dengan aktivitas SDM secara terukur.

Kedua Key Performance Indicators (KPI) atau Indikator Kinerja Utama adalah sebuah alat ukur atau metrik kuantitatif yang digunakan untuk memantau seberapa efektif sebuah perusahaan, tim, atau individu dalam mencapai tujuan bisnis yang strategis. Secara sederhana, KPI adalah "rapor" yang menunjukkan apakah upaya yang dilakukan sudah berada di jalur yang benar menuju target yang diinginkan.

Ketiga Return on Investment (ROI) Pelatihan adalah metrik finansial yang digunakan untuk mengukur efektivitas program pengembangan karyawan dengan membandingkan keuntungan moneter yang dihasilkan terhadap biaya yang dikeluarkan.

Keempat Balanced Scorecard Perspektif SDM Dalam konteks Pendidikan Islam, Balanced Scorecard (BSC) bukan sekadar alat ukur kinerja finansial, melainkan kerangka kerja strategis untuk menyelaraskan visi dan misi lembaga (seperti Madrasah, Pesantren, atau Sekolah Islam) dengan operasional sehari-hari.

3.8 Tantangan dalam Audit SDM dan Pengukuran Dampak MSDM di Bidang Pendidikan Islam

Audit Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengukuran dampak Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan instrumen penting untuk menjamin efektivitas pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, audit SDM tidak hanya berorientasi pada aspek administratif dan kinerja, tetapi juga harus selaras dengan nilai-nilai keislaman seperti amanah, akhlak, dan tanggung jawab moral. Namun, implementasinya menghadapi berbagai tantangan yang kompleks.

Tantangan pertama adalah keterbatasan sistem dan data SDM. Banyak lembaga pendidikan Islam, khususnya madrasah dan pesantren, belum memiliki sistem informasi SDM yang terintegrasi dan terdokumentasi dengan baik. Data terkait kompetensi guru, riwayat pelatihan, penilaian kinerja, dan produktivitas sering kali bersifat manual dan tidak terstandar. Kondisi ini menyulitkan auditor dalam melakukan penilaian objektif dan menyeluruh terhadap kinerja SDM.

Kedua, rendahnya pemahaman terhadap konsep audit SDM. Audit SDM masih sering dipersepsikan sebagai proses pencarian kesalahan, bukan sebagai sarana perbaikan berkelanjutan. Persepsi ini menimbulkan resistensi dari tenaga pendidik dan pengelola lembaga, sehingga proses audit tidak berjalan secara terbuka dan partisipatif. Padahal, audit SDM seharusnya menjadi alat strategis untuk meningkatkan mutu SDM dan lembaga.

Tantangan ketiga berkaitan dengan pengukuran dampak MSDM yang bersifat non-finansial. Dampak MSDM di lembaga pendidikan Islam tidak selalu dapat diukur secara kuantitatif, seperti peningkatan nilai ujian atau efisiensi biaya. Aspek-aspek seperti pembentukan karakter islami, integritas guru, keteladanan, dan kualitas akhlak peserta didik merupakan hasil jangka panjang yang sulit diukur secara langsung. Keterbatasan indikator ini menyulitkan lembaga dalam menilai keberhasilan kebijakan MSDM

Selanjutnya, terdapat tantangan ketidaksesuaian antara kebijakan MSDM modern dengan budaya lembaga pendidikan Islam. Penerapan sistem penilaian kinerja berbasis target atau Key Performance Indicators (KPI) terkadang dianggap bertentangan dengan nilai keikhlasan dan pengabdian yang menjadi karakter khas lembaga pendidikan Islam. Akibatnya, kebijakan MSDM tidak sepenuhnya diimplementasikan secara optimal

Tantangan lainnya adalah keterbatasan sumber daya auditor yang kompeten. Audit SDM di pendidikan Islam membutuhkan auditor yang tidak hanya memahami manajemen modern, tetapi juga memiliki wawasan pendidikan dan nilai-nilai Islam. Keterbatasan SDM auditor yang memiliki kompetensi ganda ini menjadi hambatan serius dalam pelaksanaan audit yang berkualitas.

Dengan berbagai tantangan tersebut, diperlukan komitmen pimpinan lembaga pendidikan Islam untuk membangun sistem MSDM yang profesional, transparan, dan berbasis nilai-nilai Islam. Audit SDM dan pengukuran dampak MSDM harus dipandang sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam secara berkelanjutan.

4. kesimpulan

Pemeliharaan sumber daya manusia dan hubungan industrial yang harmonis merupakan elemen fundamental dalam menciptakan stabilitas, keberlanjutan, dan peningkatan kinerja organisasi. Pemenuhan kesejahteraan, keselamatan kerja, serta pengelolaan hubungan industrial yang adil dan partisipatif terbukti berperan penting dalam membangun komitmen dan produktivitas tenaga kerja. Di sisi lain, audit sumber daya manusia dan pengukuran dampak manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai instrumen strategis untuk menilai efektivitas kebijakan dan praktik MSDM secara objektif dan berkelanjutan. Hasil kajian menunjukkan bahwa audit SDM memungkinkan organisasi mengidentifikasi kesenjangan antara perencanaan dan implementasi kebijakan SDM, sekaligus menjadi dasar perbaikan sistem pengelolaan tenaga kerja. Sementara itu, pengukuran dampak MSDM memberikan bukti empiris mengenai kontribusi fungsi SDM terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dari aspek kinerja, efisiensi, maupun kesejahteraan karyawan. Integrasi pemeliharaan dan hubungan industrial dengan audit SDM serta pengukuran dampak MSDM tidak hanya memperkuat tata kelola SDM, tetapi juga mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis, berkeadilan, dan berorientasi pada kinerja jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan pendekatan MSDM yang komprehensif dan berkelanjutan agar mampu menghadapi dinamika lingkungan kerja dan tuntutan kompetisi secara efektif.

Referensi

1. Ali, A. J., & Weir, D. *Islamic perspectives on management and organization*. (Cheltenham: Edward Elgar Publishing.2014),
2. Beekun, R. I., & Badawi, J. A. *Leadership: An Islamic perspective*. Beltsville, (MD: Amana Publications.2013),
3. Day, C., & Gu, Q. (2014). *Guru yang tangguh, sekolah yang tangguh: Membangun dan mempertahankan mutu di masa penuh tekanan* (London: Routledge.2014),
4. Day, Christopher, dan Qing Gu, *Guru yang Tangguh, Sekolah yang Tangguh* (London: Routledge, 2014),
5. Dessler, Gary. *Human Resource Management*. 15th Edition. (New York: Pearson Education, 2017),
6. Effendy, dkk, *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017),
7. Fisher, J., "Menilai kesejahteraan spiritual," *Journal of Religion and Health*, 55(5), (2016),
8. Frankl, V. E., *Mencari makna hidup* (Boston, MA: Beacon Press.2014),
9. Gary Dessler, *Human Resource Management*, 15th Edition, (Pearson Education, 2020),
10. Gross, J. J., "Regulasi emosi: Status terkini dan prospek masa depan," *Psychological Inquiry*, 26, 1. (2015),
11. Handoko, dkk, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2018),
12. Hasibuan, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2019),
13. Hill, P. C., dkk., "Mengonseptualisasikan agama dan spiritualitas: Titik-titik persamaan dan perbedaannya," *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 43, 1. (2013),
14. Huda, *Pendidikan karakter dalam perspektif Islam* (Jakarta: Kencana.2016),
15. Keyes, C. L. M., "Kesehatan mental sebagai kondisi yang utuh: Bagaimana perspektif salutogenik melengkapi pemahaman tentang kesehatan mental," *British Journal of Psychiatry*, 205, 6. (2014),
16. King, D. B., "Meninjau ulang kecerdasan spiritual: Definisi, model, dan pengukuran," *Personality and Individual Differences*, 123, (2018),
17. Koenig, H. G. *Religion, spirituality, and health: A review and update*. (Oxford: Oxford University Press. 2015),
18. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019),
19. Mangkunegara, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017),
20. Maslach, C., & Leiter, M. P., Burnout (kelelahan kerja). Dalam G. Fink (Ed.), *Stres: Konsep, kognisi, emosi, dan perilaku*. (London: Academic Press.2016),
21. Mondy, R. W., & Martocchio, J. J., *Human Resource Management*, (Pearson Education, 2016),
22. Nata, A. *Manajemen pendidikan Islam*. (Jakarta: Prenadamedia Group. 2018),
23. Nucci, L., Narvaez, D., & Krettenauer, T., *Handbook of moral and character education, Buku pegangan pendidikan moral dan karakter* (New York: Routledge.2014),
24. Pace, R. Wayne, & Don F. Faules. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015),
25. Palmer, P. J., *Keberanian untuk mengajar: Menjelajahi kehidupan batin seorang guru* (CA: Jossey-Bass.2017),
26. Pargament, K. I. *Psikoterapi terintegrasi spiritual: Memahami dan menangani dimensi kesakralan*. (New York: Guilford Press. 2013),
27. R. Paloutzian & C. Park (Ed.), *Buku pegangan psikologi agama dan spiritualitas* (New York: Guilford Press, 2013),
28. R. Wayne Mondy & Joseph J. Martocchio, *Human Resource Management*, 14th Edition, (Pearson Education, 2016),
29. Robbins, dkk, *Organizational Behavior* 17th ed. (New York: Pearson Education, 2017),
30. Ryff, C. D., & Singer, B., "Kenalilah dirimu dan jadilah dirimu sendiri: Pendekatan eudaimonik terhadap kesejahteraan psikologis," *Journal of Happiness Studies*, 14, 3.
31. Ryff, Carol D. "Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Kembali," *Psychotherapy and Psychosomatics*, Vol. 83, No. 1, (2014),

32. Seligman, M. E. P., *Flourish: Pemahaman baru yang visioner tentang kebahagiaan dan kesejahteraan*. (New York: Free Press, 2013),
33. Siagian, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018),
34. Thomas, Kenneth W., & Ralph H. Kilmann. *Thomas–Kilmann Conflict Mode Instrument*. (Palo Alto, CA: CPP Inc., 2008),
35. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*. Pasal 1 ayat (16)
36. Vachon, M., “*Makna, spiritualitas, dan kesejahteraan di tempat kerja*,” *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 15, 4. (2018),
37. World Health Organization *Kesehatan mental: Suatu kondisi kesejahteraan*. (Jenewa: Organisasi Kesehatan Dunia 2014), (WHO).
38. Zohar, D., & Marshall, I., *Kecerdasan spiritual: Kecerdasan tertinggi* (London: Bloomsbury.2015),
39. Mulyasa, E. *Manajemen Pendidikan Islam*. (Remaja Rosdakarya.2013),
40. Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi Aksara.2019),
41. Nawawi, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Gajah Mada University Press.2015),