

Integrasi Nilai-Nilai Dharma dalam Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan Buddha: Pendekatan Humanistik di Era Digital

Nie Lie¹ Ida Yati² Dewi Astuti³ Kabri⁴

Program Magister Pendidikan Agama Buddha Sekolah Tinggi Ilmu Agama Budha
Smaratungga, Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia^{1,2,3,4}

Email: nielie1973@gmail.com¹ idayati156@gmail.com² bhadrakallita1@gmail.com³
kabri@smaratungga.ac.id⁴

Abstrak

Transformasi digital telah memberikan tantangan dan peluang baru dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya di lembaga pendidikan Buddha. Penelitian ini mengkaji dampak penerapan nilai-nilai Dharma dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Buddha di era digital. Melalui kajian pustaka dan analisis bibliometrik terhadap studi dari tahun 2016 hingga 2024, ditemukan bahwa nilai-nilai Dharma seperti keadilan, integritas, dan empati dapat meningkatkan kinerja karyawan, kesejahteraan psikologis, serta menciptakan lingkungan kerja inklusif dan produktif. Implementasi nilai-nilai Dharma mencakup rekrutmen berbasis nilai, pengembangan berkelanjutan, manajemen kinerja, dan program kesejahteraan holistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sinergi antara teknologi dan spiritualitas memperkuat budaya organisasi, keberlanjutan, dan reputasi lembaga. Integrasi nilai-nilai Dharma dalam manajemen SDM tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi tetapi juga kesejahteraan dan keterlibatan karyawan, menjadikannya penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pertumbuhan pribadi serta spiritual.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Nilai-Nilai Dharma, Transformasi Digital, Lembaga Pendidikan Buddha



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan tidak dapat diremehkan, karena SDM berperan signifikan dalam setiap kegiatan di lembaga pendidikan. Manajemen SDM yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif. Fungsi manajemen SDM harus dilaksanakan secara optimal agar dapat memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan tujuan individu, organisasi, dan institusi pendidikan (Tanjung, 2020). Manajemen yang baik dan optimal akan membantu lembaga pendidikan untuk mencapai visi, misi dan targetnya dengan sukses (Lie et al., 2024). Selain itu, pendekatan humanistik dalam pendidikan manajemen SDM juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang berdaya, inklusif, dan produktif, yang mengakui nilai manusia, keunikan individu, dan pentingnya kesejahteraan mental dalam konteks organisasi (Asdlori, 2023). Lembaga pendidikan Buddha memainkan peran penting dalam pembentukan kepribadian spiritual dan etika, dengan fokus pada pengajaran nilai-nilai seperti kedamaian, kesabaran, dan kasih sayang yang mendalam. Studi oleh Ahmad et al (2016), menekankan pentingnya 'dana' (kedermawanan) sebagai prinsip ekonomi sakral dalam Hinduisme dan Buddha, yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan melalui pendidikan tinggi di Malaysia. Pendidikan yang berbasis nilai dianggap penting untuk kesejahteraan masyarakat dan berkembangnya kesadaran tentang pentingnya kedermawanan dan pengetahuan yang dijunjung tinggi dalam ajaran Buddha.

Dalam dunia pendidikan yang modern, pengembangan kepemimpinan spiritual di institusi pendidikan terintegrasi dengan ajaran Buddha telah menjadi semakin penting.

Penelitian oleh Burmansah et al (2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berfokus pada kesadaran dan perhatian tanpa penghakiman, yang merupakan bagian dari praktik *mindfulness*, dapat efektif dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang komprehensif dan beretika. Kepemimpinan jenis ini mendorong pengembangan kasih sayang dan pemahaman yang mendalam terhadap isu-isu global, memperkuat nilai-nilai etis dan komitmen moral dalam pendidikan. Ini menunjukkan bahwa pemimpin yang berhasil adalah mereka yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan ini untuk mencapai keunggulan pendidikan di abad ke-21 yang menekankan pada kebajikan, kekuatan, dan komitmen mendalam terhadap prinsip-prinsip penting pengelolaan diri dan orang lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak dari transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan cara nilai-nilai Dharma dapat terintegrasi ke dalam strategi manajemen SDM. Transformasi digital telah mengubah cara lembaga pendidikan dan organisasi mengelola operasi dan sumber daya manusia mereka, mendorong penelitian ini untuk mengevaluasi bagaimana nilai-nilai Dharma dapat mempengaruhi dan memperkuat praktik-praktik tersebut dalam mencapai keberlanjutan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Signifikansi dari penelitian ini terletak pada kemampuannya untuk memperdalam pemahaman tentang bagaimana teknologi dan spiritualitas dapat bersinergi dalam praktik manajemen SDM. Emran dan Elhony (2023) menyoroti bahwa transformasi digital memberikan peluang dan tantangan baru dalam strategi SDM, di mana integrasi nilai-nilai Dharma dapat memainkan peran kunci dalam menciptakan strategi yang lebih adaptif dan manusiawi. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan strategis untuk pengembangan kebijakan dan praktik SDM yang tidak hanya inovatif tetapi juga etis dan berkelanjutan, mempromosikan suatu paradigma baru dalam manajemen SDM di era digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui kajian pustaka yang menyeluruh dengan menggunakan metodologi review literatur sebagai pendekatan utama. Proses review ini melibatkan identifikasi, seleksi, dan sintesis dari studi-studi yang relevan yang diterbitkan antara tahun 2016 hingga 2024. Penelitian ini mengadopsi teknik analisis bibliometrik untuk mengukur intensitas penerbitan dan citasi, serta untuk mengidentifikasi tren dan kesenjangan dalam penelitian yang ada. Analisis ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai jurnal yang tersedia dalam format PDF dan memiliki akses terbuka. Dalam melakukan analisis bibliometrik, penulis memanfaatkan teknik seperti analisis jaringan ko-penulis dan ko-sitasi untuk mengidentifikasi kluster penelitian dan kolaborasi antar peneliti. Selain itu, kami juga melakukan analisis tren kata kunci untuk memahami fokus utama dalam penelitian terkini. Teknik ini memungkinkan penulis untuk menggambarkan lanskap penelitian terkini dan mengidentifikasi area yang belum banyak diteliti. Penelitian oleh Syafri et al (2023), memberikan contoh bagaimana analisis bibliometrik dapat memberikan wawasan mendalam tentang pengaruh penelitian akademik terhadap strategi manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, dan keberhasilan organisasi secara global. Hasil dari kajian literatur ini akan digunakan untuk menilai bagaimana nilai-nilai Dharma dapat diintegrasikan dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Agama Buddha dan implikasinya terhadap pengembangan kebijakan dan praktek pendidikan yang holistik dan etis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Nilai-Nilai Dharma yang Relevan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia

Nilai-nilai Dharma yang berasal dari ajaran-ajaran tradisional India memiliki aplikasi mendalam dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) modern. Prinsip – prinsip Dharma, seperti keadilan, integritas, dan empati, adalah inti dari manajemen SDM yang etis dan efektif.

Misalnya, konsep "*Sarva Dharma Sambhavana*", yang berarti menghargai dan mempraktikkan kesetaraan semua ajaran spiritual, memberikan landasan bagi kebijakan inklusif dalam lingkungan kerja. Prinsip ini menekankan pentingnya menghargai keberagaman dan mendukung pengembangan lingkungan kerja yang harmonis, yang sangat relevan dalam konteks globalisasi dan keberagaman budaya kerja modern. Studi oleh Suryadi (2019) menyediakan wawasan tentang bagaimana komunikasi manajemen dalam penggunaan data digital berbasis SDM dapat menginformasikan dan mengimplementasikan kebijakan strategis di universitas, memanfaatkan prinsip-prinsip Dharma untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktek SDM mencerminkan nilai-nilai ini.

Umesh dan Sivakumar (2021) dalam penelitian mereka mengkaji bagaimana nilai-nilai Dharma dari teks-teks Dharmasastra kuno seperti Vishnu Smriti dapat diterapkan dalam filosofi manajemen perusahaan modern. Mereka menemukan bahwa, meskipun nilai-nilai ini tidak sepenuhnya terintegrasi dalam perusahaan modern, adopsi prinsip Dharma seperti menghormati karyawan dan pelanggan serta memupuk praktik manajemen yang berkelanjutan dapat memperkuat misi dan visi perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya menggabungkan nilai-nilai etis dalam strategi SDM untuk menciptakan organisasi yang tidak hanya berfokus pada keuntungan tetapi juga pada kesejahteraan sosial dan lingkungan. "*Cultivating Ecological Understandings in Participatory Action Research - Insights from Dharma Yoga Metaphor*" oleh Shree Krishna Wagle (2023). Artikel ini mencerminkan pengalaman pribadi penulis dalam memelihara ketenangan dan keseimbangan batin saat menghadapi hasil dan reaksi dari penelitian praktisi. Penulis menggunakan metafora Dharma Yoga yang berasal dari tradisi Veda untuk menekankan prinsip-prinsip ekologis seperti keaslian, relasionalitas, dan tanggung jawab etis. Artikel ini menggambarkan bagaimana prinsip-prinsip Dharma dapat diterapkan untuk mendorong pertumbuhan individu dan kemajuan sosial melalui transformasi batin dan manifestasi luar dari mereka yang terlibat dalam penelitian tindakan partisipatif (Wagle, 2023). Praktik manajemen SDM, mengadopsi prinsip-prinsip Dharma berarti mengimplementasikan sistem yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional setiap individu serta memastikan bahwa kebijakan dan praktik kerja mencerminkan keadilan dan integritas. Ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana setiap karyawan dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai potensi penuh mereka, sejalan dengan tujuan organisasi.

Analisis Proses Penerapan Nilai-Nilai Dharma dalam Praktik Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan Buddha

Lembaga pendidikan Buddha berupaya mengintegrasikan nilai-nilai Dharma ke dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) melalui serangkaian langkah strategis dan terstruktur. Nilai-nilai seperti kejujuran, empati, kerendahan hati, dan kesabaran ditekankan dalam setiap aspek pengelolaan SDM, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan profesional. Langkah-langkah tersebut adalah:

1. Pengintegrasian Nilai Dharma dalam Rekrutmen dan Seleksi. Proses rekrutmen di lembaga-lembaga ini sering kali mencakup penilaian atas kecocokan nilai calon karyawan dengan nilai-nilai Dharma. Institusi pendidikan Buddha menggunakan wawancara yang dirancang untuk mengukur pemahaman dan komitmen calon terhadap nilai-nilai tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Pheannak (2021), yang meneliti bagaimana komunikasi terintegrasi dapat mempengaruhi persepsi dan perilaku dalam konteks kebajikan Buddha (Pheannak, 2021).
2. Pengembangan dan Pelatihan Berbasis Dharma. Lembaga-lembaga ini menyelenggarakan program pengembangan yang mengajarkan keterampilan interaksi sosial berdasarkan ajaran Dharma, seperti kesabaran dan tidak membahayakan (*ahimsa*). Program-program ini

tidak hanya mencakup pelatihan teknis tetapi juga pengembangan pribadi yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mendalam tentang Dharma (Punanan, 2021).

3. Manajemen Kinerja dan Evaluasi Berbasis Dharma. Evaluasi kinerja di lembaga pendidikan Buddha sering kali memasukkan kriteria yang menilai bagaimana karyawan mengimplementasikan nilai-nilai Dharma dalam pekerjaan mereka. Metrik ini bisa mencakup bagaimana individu tersebut mendukung lingkungan kerja yang harmonis dan konstruktif, menerapkan empati dan keadilan dalam interaksi sehari-hari mereka (Sugiarti, 2022).
4. Kesejahteraan Karyawan dan Dharma. Lembaga pendidikan Buddha sering memberikan perhatian khusus pada kesejahteraan karyawan, mencerminkan prinsip Dharma yang menekankan pada keseimbangan dan keharmonisan. Ini bisa termasuk program meditasi, sesi kesadaran penuh, dan dukungan bagi karyawan untuk mengatasi stres kerja dalam cara yang sejalan dengan ajaran Buddha (Awada & Ismail, 2019). Melalui langkah-langkah ini, lembaga pendidikan Buddha berhasil mengintegrasikan nilai-nilai Dharma ke dalam praktik manajemen SDM, menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga mendukung pertumbuhan pribadi dan spiritual para karyawannya.

Penilaian Dampak Penerapan Nilai-Nilai Dharma terhadap Efektivitas dan Kesejahteraan SDM di Lembaga Pendidikan Buddha

Penerapan nilai-nilai Dharma dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Buddha memiliki potensi untuk meningkatkan efektivitas kinerja dan kesejahteraan karyawan. Nilai-nilai Dharma yang mencakup prinsip moralitas, meditasional, dan kebijaksanaan dapat membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dalam bagian ini, akan dieksplorasi dampak penerapan nilai-nilai Dharma terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan berdasarkan beberapa studi terbaru, yaitu:

1. Perubahan dalam Kinerja Karyawan (Efektivitas Manajemen Pendidikan). Penerapan nilai-nilai Dharma dalam manajemen pendidikan di lembaga Buddha menunjukkan peningkatan signifikan dalam kualitas manajemen dan kinerja karyawan. Misalnya, studi di STAH Dharma Sentana, Sulawesi Tengah, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang menerapkan nilai-nilai visi dan persatuan mampu meningkatkan kualitas manajemen pendidikan hingga 45.4% (Sangga & Ahmad, 2022).
2. Kepuasan Kerja (Pengaruh Praktik Dharma terhadap Kesejahteraan Psikologis). Penelitian menunjukkan bahwa praktik Dharma meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Sebuah studi eksperimental menemukan bahwa kelompok yang berpartisipasi dalam program pengembangan mental berbasis Dharma menunjukkan peningkatan signifikan dalam kesejahteraan psikologis dibandingkan kelompok kontrol (Punanan, 2021).
3. Kesejahteraan Karyawan (Pengaruh Dana dan Pendidikan Dharma). Nilai-nilai dana (amal) dalam Buddhisme juga berperan dalam peningkatan kesejahteraan sosial dan ekonomi. Studi tentang peran agama dalam pembiayaan pendidikan di Malaysia menemukan bahwa amal yang didasarkan pada pengetahuan (Dharma) membantu meningkatkan kesejahteraan komunitas pendidikan secara signifikan (Ahmad et al., 2016). Penerapan nilai-nilai Dharma dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Buddha menunjukkan dampak positif pada peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Nilai-nilai ini tidak hanya meningkatkan efektivitas manajemen tetapi juga kesejahteraan psikologis dan sosial karyawan. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai Dharma dalam manajemen SDM sangat dianjurkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Identifikasi Tantangan yang dihadapi dalam Mengintegrasikan Nilai-Nilai Dharma ke dalam Manajemen SDM di Lembaga Pendidikan Buddha

Integrasi nilai-nilai Dharma ke dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Buddha menghadapi berbagai tantangan. Meskipun nilai-nilai Dharma memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan karyawan, ada sejumlah hambatan yang perlu diatasi. Berikut adalah identifikasi hambatan-hambatan utama yang muncul selama proses transformasi dan faktor-faktor penyebabnya, sebagai berikut:

1. Hambatan-hambatan selama proses transformasi, yakni:
 - a. Kurangnya Pemahaman dan Kesadaran. Salah satu hambatan utama dalam integrasi nilai-nilai Dharma adalah kurangnya pemahaman dan kesadaran di antara para pemimpin dan karyawan mengenai prinsip-prinsip Dharma dan bagaimana prinsip-prinsip ini dapat diterapkan dalam konteks manajemen SDM. Studi menunjukkan bahwa meskipun prinsip Brahnavihara dapat memberikan panduan dalam manajemen personal, implementasinya sering terhambat oleh kurangnya pengetahuan praktis tentang prinsip-prinsip tersebut (Kianto et al., 2017).
 - b. Resistensi terhadap Perubahan. Implementasi nilai-nilai Dharma sering kali menghadapi resistensi dari karyawan yang terbiasa dengan praktik manajemen konvensional. Perubahan budaya organisasi yang signifikan dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidakpastian, yang mengarah pada resistensi terhadap penerapan nilai-nilai baru. Menurut penelitian, resistensi ini dapat berasal dari kurangnya komunikasi yang efektif dan partisipasi karyawan dalam proses transformasi (Khan et al., 2022).
 - c. Keterbatasan Sumber Daya dan Dukungan. Penerapan nilai-nilai Dharma membutuhkan investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Namun, keterbatasan sumber daya dan dukungan dari manajemen puncak sering kali menjadi hambatan utama. Penelitian menunjukkan bahwa tanpa dukungan yang memadai, upaya untuk mengintegrasikan nilai-nilai Dharma dapat terhambat dan tidak mencapai hasil yang diharapkan (Ma'arif, 2018).
2. Faktor-Faktor Penyebab Hambatan
 - a. Budaya Organisasi yang Tidak Mendukung. Budaya organisasi yang tidak mendukung nilai-nilai Dharma dapat menjadi faktor penyebab utama hambatan. Organisasi dengan budaya yang sangat kompetitif dan berorientasi pada hasil material mungkin mengalami kesulitan dalam mengadopsi nilai-nilai seperti welas asih, kesederhanaan, dan empati yang menjadi inti dari nilai-nilai Dharma (Mishra & Painoli, 2023).
 - b. Kurangnya Pelatihan dan Pendidikan. Tanpa pelatihan yang memadai, karyawan mungkin tidak memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Dharma dalam pekerjaan mereka. Pendidikan yang berkelanjutan dan pelatihan praktis sangat penting untuk memastikan bahwa nilai-nilai ini benar-benar dipahami dan diterapkan (Guomin, 2023).
 - c. Komunikasi yang Tidak Efektif. Komunikasi yang tidak efektif antara manajemen dan karyawan dapat menghambat proses integrasi. Tanpa komunikasi yang jelas mengenai tujuan dan manfaat dari penerapan nilai-nilai Dharma, karyawan mungkin tidak melihat pentingnya perubahan tersebut (Sangga & Ahmad, 2022). Mengintegrasikan nilai-nilai Dharma ke dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan Buddha menghadapi berbagai tantangan, termasuk kurangnya pemahaman, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan sumber daya. Untuk mengatasi hambatan ini, diperlukan komitmen dari manajemen puncak, pelatihan berkelanjutan, dan komunikasi yang efektif untuk memastikan bahwa nilai-nilai Dharma dapat diterapkan dengan sukses dan memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi dan karyawan.

Pengembangan Strategi untuk Mengatasi Tantangan dalam Penerapan Nilai-Nilai Dharma dalam Manajemen SDM

Integrasi nilai-nilai Dharma ke dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Buddha menghadapi berbagai tantangan. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan strategi yang efektif dan praktis. Berikut ini adalah beberapa pendekatan praktis dan solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi tantangan ini berdasarkan penelitian terbaru, yakni:

1. Pendekatan Praktis dan Solusi

- a. **Pelatihan dan Pendidikan Berkelanjutan.** Untuk mengatasi kurangnya pemahaman tentang prinsip-prinsip Dharma, lembaga pendidikan harus menyediakan program pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan bagi para pemimpin dan karyawan. Pelatihan ini harus mencakup pengetahuan mendalam tentang prinsip-prinsip Dharma dan bagaimana menerapkannya dalam konteks manajemen SDM. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pemahaman dan kesadaran tentang prinsip-prinsip Brahma vihara yang penting untuk manajemen personal yang berbasis nilai-nilai Dharma (Phrakrukosolpariyattayanukij, 2021).
- b. **Komunikasi Efektif dan Partisipatif.** Salah satu hambatan utama dalam penerapan nilai-nilai Dharma adalah resistensi terhadap perubahan. Untuk mengatasi ini, penting untuk memastikan adanya komunikasi yang efektif dan partisipatif antara manajemen dan karyawan. Menurut Khan et al. (2023), partisipasi aktif karyawan dalam proses transformasi dapat mengurangi resistensi dan meningkatkan penerimaan terhadap perubahan.
- c. **Dukungan Manajemen dan Sumber Daya yang Memadai.** Keterbatasan sumber daya dan dukungan dari manajemen puncak sering kali menjadi hambatan utama. Untuk itu, penting untuk mendapatkan komitmen dan dukungan penuh dari manajemen puncak serta memastikan tersedianya sumber daya yang memadai untuk pelatihan dan implementasi nilai-nilai Dharma. Dukungan manajemen yang kuat sangat penting untuk keberhasilan penerapan nilai-nilai berbasis agama dalam manajemen pendidikan (Ma'arif, 2018).
- d. **Pendekatan Berbasis Empati dan Welas Asih.** Nilai-nilai Dharma seperti empati dan welas asih dapat diintegrasikan dalam praktik manajemen sehari-hari untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan suportif. Empati dan welas asih adalah elemen penting dalam meningkatkan kualitas hubungan interpersonal dan lingkungan kerja yang positif. Menurut penelitian oleh Cochrane et al (2019), menciptakan budaya organisasi yang penuh welas asih dapat meningkatkan kualitas perawatan, mengurangi stres di tempat kerja, dan mengatasi tantangan kesehatan saat ini. Mengatasi tantangan dalam penerapan nilai-nilai Dharma dalam manajemen SDM memerlukan pendekatan yang komprehensif dan strategis. Pelatihan berkelanjutan, komunikasi yang efektif, dukungan manajemen, dan pendekatan berbasis empati adalah kunci untuk memastikan bahwa nilai-nilai Dharma dapat diterapkan secara efektif dan membawa manfaat yang signifikan bagi organisasi dan semua SDM didalamnya.

Evaluasi Keberhasilan Penerapan Nilai-Nilai Dharma dalam Konteks Manajemen SDM

Evaluasi keberhasilan penerapan nilai-nilai Dharma dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Buddha penting untuk memastikan bahwa nilai-nilai ini efektif dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Berikut adalah indikator keberhasilan dan metode evaluasi yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas transformasi ini.

1. Indikator Keberhasilan

- a. Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan merupakan indikator utama untuk menilai keberhasilan penerapan nilai-nilai Dharma. Peningkatan kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja berkala yang mencakup evaluasi dari atasan langsung dan rekan kerja. Studi menunjukkan bahwa penggunaan sistem penilaian kinerja yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan (Shah et al., 2022).
- b. Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah indikator penting lainnya yang mencerminkan kesejahteraan karyawan. Survei kepuasan kerja yang mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan keseimbangan kerja-hidup dapat digunakan untuk mengukur indikator ini. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas hidup kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja (Putri & Syarifuddin, 2019).
- c. Kesejahteraan Psikologis. Nilai-nilai Dharma seperti empati dan welas asih berkontribusi pada kesejahteraan psikologis karyawan. Indikator ini dapat diukur melalui survei kesejahteraan psikologis yang mencakup aspek-aspek seperti stres kerja, kebahagiaan, dan kesejahteraan mental. Peningkatan kesejahteraan psikologis menunjukkan keberhasilan penerapan nilai-nilai Dharma (Gill & Turner, 2019).
- d. Keterlibatan Karyawan. Keterlibatan karyawan mengukur sejauh mana karyawan merasa terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Survei keterlibatan karyawan yang mencakup pertanyaan tentang motivasi, komitmen, dan loyalitas dapat digunakan untuk mengukur indikator ini. Keterlibatan yang lebih tinggi menunjukkan bahwa nilai-nilai Dharma telah diterima dan diinternalisasi oleh karyawan (Kirana & Harahap, 2022).

2. Metode Evaluasi

- a. Survei dan Kuesioner. Survei dan kuesioner merupakan metode evaluasi yang efektif untuk mengumpulkan data tentang kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan keterlibatan karyawan. Survei dapat dilakukan secara periodik untuk memantau perubahan dari waktu ke waktu. Penelitian menunjukkan bahwa survei yang dilakukan secara rutin dapat memberikan gambaran yang jelas tentang perubahan dalam kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan (Tugade & Arcinas, 2023).
- b. Wawancara dan Diskusi Kelompok. Wawancara mendalam dan diskusi kelompok terarah (focus group discussions) dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang persepsi karyawan terhadap penerapan nilai-nilai Dharma. Metode ini juga memungkinkan untuk menggali pengalaman dan saran dari karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa wawancara mendalam dapat mengidentifikasi masalah-masalah spesifik yang mungkin tidak terungkap dalam survei kuesioner (Johanes, 2019).
- c. Penilaian Kinerja. Penilaian kinerja rutin yang dilakukan oleh atasan langsung dapat digunakan untuk mengevaluasi peningkatan kinerja karyawan. Penilaian ini harus mencakup kriteria yang terkait dengan nilai-nilai Dharma, seperti empati, kerjasama, dan integritas. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan sistem penilaian kinerja yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan (Borah & Bhowal, 2023).
- d. Analisis Data Kesejahteraan. Data kesejahteraan karyawan, seperti tingkat absensi dan retensi, dapat dianalisis untuk menilai dampak penerapan nilai-nilai Dharma. Penurunan tingkat absensi dan peningkatan retensi karyawan merupakan indikator keberhasilan penerapan. Penelitian menunjukkan bahwa analisis data kesejahteraan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang efektivitas kebijakan SDM (Kirana & Harahap, 2022).

Eksplorasi Kontribusi Transformasi Manajemen SDM Melalui Nilai-Nilai Dharma Terhadap Pengembangan Lembaga Pendidikan Buddha secara Keseluruhan

Transformasi manajemen sumber daya manusia (SDM) melalui nilai-nilai Dharma di lembaga pendidikan Buddha membawa dampak signifikan terhadap pengembangan lembaga secara keseluruhan. Nilai-nilai Dharma seperti empati, welas asih, dan kebijaksanaan tidak hanya memperkuat fondasi etis lembaga, tetapi juga meningkatkan budaya organisasi, keberlanjutan, dan reputasi lembaga pendidikan. Berikut ini merupakan bagian yang mengeksplorasi kontribusi transformasi ini dalam jangka panjang, yakni:

1. Budaya Organisasi. Transformasi manajemen SDM berbasis Dharma berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Nilai-nilai Dharma membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Menurut penelitian oleh Phrakrukosolpariyattayanukij (2021), penerapan prinsip Brahmavihara dalam manajemen personal di sekolah-sekolah Buddha meningkatkan kualitas hubungan interpersonal dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Keberlanjutan. Keberlanjutan organisasi dalam konteks lembaga pendidikan Buddha dapat ditingkatkan melalui penerapan nilai-nilai Dharma yang mendorong praktik-praktik manajemen yang bertanggung jawab dan etis. Misalnya, Studi oleh Ma'arif (2018) menunjukkan bahwa pendidikan berbasis agama dapat meningkatkan keberlanjutan sosial dan ekonomi melalui program-program yang berfokus pada pengembangan komunitas dan pengelolaan sumber daya secara efisien (Ma'arif, 2018). Penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Dharma seperti empati dan welas asih, ketika diterapkan dalam praktik manajemen, dapat meningkatkan kesejahteraan dan efisiensi organisasi. Sebagai contoh, studi oleh Phramaha Sangvech Sricot dan rekan-rekannya (2017) menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip etika Buddha dalam manajemen lingkungan membantu menyelesaikan masalah lingkungan dengan pendekatan yang ramah dan berkelanjutan (Phramaha Sangvech Sricot et al., 2017).
3. Reputasi Lembaga. Penerapan nilai-nilai Dharma dalam manajemen SDM juga memiliki dampak positif terhadap reputasi lembaga pendidikan Buddha. Lembaga yang dikenal menerapkan nilai-nilai etis dan moral yang tinggi cenderung mendapatkan kepercayaan dan penghargaan lebih dari masyarakat. Menurut penelitian oleh Plewa et al. (2016), reputasi lembaga pendidikan tinggi sangat dipengaruhi oleh konfigurasi sumber daya yang mereka miliki, yang mencakup dukungan pembelajaran dan kehidupan kampus. Penelitian ini menunjukkan bahwa reputasi yang baik dapat menarik dan mempertahankan siswa, baik secara domestik maupun internasional. Studi lain oleh Raja (2023) mengungkapkan bahwa reputasi universitas secara signifikan mempengaruhi loyalitas mahasiswa. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi akademik, daya tarik sosial, dan manajemen yang bertanggung jawab adalah dimensi utama dari reputasi yang mempengaruhi loyalitas mahasiswa. Transformasi manajemen SDM melalui nilai-nilai Dharma membawa dampak jangka panjang yang positif pada budaya organisasi, keberlanjutan, dan reputasi lembaga pendidikan Buddha. Nilai-nilai Dharma membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memperkuat praktik manajemen yang bertanggung jawab, dan meningkatkan kepercayaan serta penghargaan dari masyarakat. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai Dharma dalam manajemen SDM sangat penting untuk pengembangan lembaga pendidikan Buddha secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Transformasi manajemen sumber daya manusia (SDM) melalui nilai-nilai Dharma di lembaga pendidikan agama Buddha telah menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap berbagai aspek organisasi. Penerapan nilai-nilai Dharma seperti empati, welas asih,

dan kebijaksanaan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang harmonis dan beretika. Keberlanjutan lembaga pendidikan dapat ditingkatkan melalui praktik-praktik manajemen yang bertanggung jawab dan etis, yang pada gilirannya memperkuat reputasi lembaga di mata masyarakat. Dengan demikian, integrasi nilai-nilai Dharma dalam manajemen SDM tidak hanya membawa manfaat langsung bagi karyawan tetapi juga berkontribusi terhadap pengembangan lembaga pendidikan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran dan pertumbuhan spiritual.

Saran

Dengan mengikuti saran-saran ini, lembaga pendidikan agama Buddha dapat memastikan bahwa transformasi manajemen SDM melalui nilai-nilai Dharma berjalan efektif dan memberikan manfaat jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.

1. **Pelatihan Berkelanjutan:** Untuk memastikan bahwa nilai-nilai Dharma benar-benar terintegrasi dalam praktik manajemen sehari-hari, disarankan untuk mengadakan pelatihan berkelanjutan bagi seluruh staf dan manajemen. Pelatihan ini harus mencakup pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip Dharma dan bagaimana menerapkannya dalam konteks manajemen SDM.
2. **Penerapan Sistem Penilaian yang Terstruktur:** Menerapkan sistem penilaian kinerja yang mencakup kriteria terkait dengan nilai-nilai Dharma seperti empati, kerjasama, dan integritas. Penilaian yang terstruktur dapat membantu mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan memastikan bahwa karyawan dihargai tidak hanya berdasarkan kinerja teknis tetapi juga berdasarkan kontribusi mereka terhadap budaya organisasi yang harmonis.
3. **Komunikasi Efektif:** Mengembangkan saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi memahami dan mendukung nilai-nilai Dharma yang diterapkan. Komunikasi yang baik juga dapat membantu mengatasi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan keterlibatan karyawan.
4. **Evaluasi dan Umpan Balik Berkala:** Melakukan evaluasi dan mendapatkan umpan balik secara berkala untuk menilai efektivitas penerapan nilai-nilai Dharma dalam manajemen SDM. Umpan balik dari karyawan dapat digunakan untuk memperbaiki strategi dan memastikan bahwa nilai-nilai tersebut benar-benar berintegrasi dalam budaya organisasi.
5. **Keterlibatan Komunitas:** Mengajak komunitas pendidikan dan masyarakat luas untuk terlibat dalam upaya ini, memastikan bahwa nilai-nilai Dharma yang diterapkan juga dirasakan manfaatnya oleh seluruh ekosistem pendidikan. Keterlibatan komunitas dapat meningkatkan dukungan dan kepercayaan terhadap lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., Ahmad, M. S., Hashim, J., & Wan Yusuf, W. S. (2016). The role of religion in higher education funding: Special reference to Hinduism and Buddhism in Malaysia. *Global Journal Al-Thaqafah*, 6(1), 69–74. <https://doi.org/10.7187/gjat10420160601>
- Asdlori, A. (2023). The Importance of Humanistic Approach in Human Resource Management Education. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(2), 397–419. <https://doi.org/10.54373/imeij.v4i2.218>
- Awada, N. I., & Ismail, F. (2019). Happiness in the workplace. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(9 Special Issue 3), 1496–1500. <https://doi.org/10.35940/ijitee.I3313.0789S319>

- Borah, A. J., & Bhowal, A. (2023). Impact of Human Resource Management (HRM) Practices on Teachers Performance in Golaghat District, Assam, India. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 23(19), 55–65. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2023/v23i191072>
- Burmansah, B., Rugaiyah, R., Mukhtar, M., Nabilah, S., Ripki, A. J. H., & Fatayan, A. (2020). Mindful leadership: The ability of the leader to develop compassion and attention without judgment - A case study of the leader of buddhist Higher education Institute. *European Journal of Educational Research*, 9(1), 51–65. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.9.1.51>
- Cochrane, B. S., Ritchie, D., Lockhard, D., Picciano, G., King, J. A., & Nelson, B. (2019). A culture of compassion: How timeless principles of kindness and empathy become powerful tools for confronting today's most pressing healthcare challenges. *Healthcare Management Forum*, 32(3), 120–127. <https://doi.org/10.1177/0840470419836240>
- Emran, H. A. A., & Elhony, F. M. (2023). The Implications of Digital Transformation and Its Impact on Human Resource Management Strategies. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1765–1772. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i4.3773>
- Gill, L., & Turner, S. (2019). Employee welfare: Developing change strategies to address empathy burnout in caring professions. *Scope: Contemporary Research Topics (Flexible Learning)*, 4, 66–75. <https://doi.org/10.34074/scop.5004013>
- Guomin, H. (2023). Research on Teaching Strategies for Human Resource Management Courses in Higher Education Institutions under the Course Ideology of Integrating Politics and Values. *Advances in Vocational and Technical Education*, 5(13), 38–44. <https://doi.org/10.23977/avte.2023.051306>
- Johanes, J. (2019). Implementation of Teacher Performance Evaluation (a Case Study At Mahabodhi Primary School). *JKP | Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 2(2), 233–242. <https://doi.org/10.22236/jkpuhamka.v2i2.4847>
- Khan, M. Z., Niqab, M., & Hanson, J. (2022). Human Resource Management Practices and their potential relationship with Organizational Citizenship Behavior in educational institutes. *Pakistan Business Review*, 24(3), 252–274. <https://doi.org/10.22555/pbr.v24i3.723>
- Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11–38. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.07.018>
- Kirana, C. A. D., & Harahap, A. S. (2022). Pendukung Keputusan dalam Penilaian Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri menggunakan Metode Entropy. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 9(1), 159–165. <https://doi.org/10.30865/jurikom.v9i1.3846>
- Lie, N. L., Mujiyanto, M., & Suherman, S. (2024). Integrasi Model TQM, PDCA, dan Analisis Swot Dalam Peningkatan Manajemen Mutu Pendidikan. *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary*, 2(1), 199-205.
- Ma'arif, S. (2018). Religious-Based Higher Education Institution and Human Resource Development: A Case Study of Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang (UNIBDU). *Al-Albab*, 7(1), 103–115. <https://doi.org/10.24260/alalbab.v7i1.962>
- Mishra, J., & Painoli, G. (2023). Human resources management in higher education: A review. *Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology*, 44(4), 4576–4582. <https://doi.org/10.52783/tjjpt.v44.i4.1751>
- Pheannak, N. (2021). Integrated communication model for the propagation of Buddhist principles in Thailand. *12(8)*, 2200–2210.
- Phrakrukosolpariyattayanukij. (2021). The Strategies of Human Resource Administration in School Accordance in Buddhist. *12(8)*, 2461–2468.

- Phramaha Sangvech Sricot, Apaporn Bulsathaporn, & Thaweesak Chooma. (2017). Buddhist Ethics With Solving the Environmental Problems. *Journal of Cultural and Religious Studies*, 5(1), 54–60. <https://doi.org/10.17265/2328-2177/2017.01.005>
- Plewa, C., Ho, J., Conduit, J., & Karpen, I. O. (2016). Reputation in higher education: A fuzzy set analysis of resource configurations. *Journal of Business Research*, 69(8), 3087–3095. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.01.024>
- Punanan, C. (2021). Effects of Dharma Practices on Psychological Well-Being of the participants Mental Development and Create Intellectual Program of the Palangjit Dharma Jakrawan Institute (PDJ) Applying the principles of the Nine Keys Philosophy. *Psychology and Education Journal*, 58(1), 5503–5509. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.2166>
- Putri, Y. R., & Syarifuddin, S. (2019). Enhancing Lecturer's "Tri Dharma" Through Performance Management System: a Study At an Indonesian Private University. *Ultima Management : Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v11i1.858>
- Raja, E. D. O. (2023). Building student loyalty in higher education: the role of corporate reputation. *F1000Research*, 12, 1–21. <https://doi.org/10.12688/f1000research.129077.3>
- Sangga, G. G. D. P., & Ahmad, I. F. (2022). Leadership in Higher Education Management System. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 41–58. <https://doi.org/10.14421/manageria.2022.71-03>
- Shah, N. F., Pathan, S. K., & Shah, S. S. (2022). Empirical analysis of the impact of Performance Appraisal System on employee's productivity: A study of Pakistan Telecommunication Limited (PTCL): Non-managerial employees' perspective. *Journal of Social Sciences Advancement*, 3(4), 258–268. <https://doi.org/10.52223/jssa22-030408-54>
- Sugiarti, E. (2022). The Impact of Tri Dharma Performance on Higher Education Performance Based on Monitoring Results. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 2(3), 120–126. <https://doi.org/10.37481/jmh.v2i3.476>
- Suryadi, E. (2019). Communication management of digital information data in human resources as a policy making strategic program for university. *Advances in Science, Technology and Engineering Systems*, 4(4), 539–544. <https://doi.org/10.25046/aj040465>
- Syafri, M., Mukhtar, A., Choerudin, A., Elizabeth, R., & Amalia, M. R. (2023). Bibliometric Analysis of the Influence of Academic Research on HRM Strategy, Employee Performance, and Organizational Success Globally. *The Eastasouth Management and Business*, 2(01), 72–82. <https://doi.org/10.58812/esmb.v2i01.140>
- Tanjung, B. N. (2020). Human Resources (HR) In Education Management. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 3(2), 1240–1249. <https://doi.org/10.33258/birle.v3i2.1056>
- Tugade, G. Y. G., & Arcinas, M. M. (2023). Employees Work Engagement: Correlations with Employee Personal Characteristics, Organizational Commitment and Workplace Happiness. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(1), 136–155. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.01.14>
- Umesh, P. & Sivakumar, N. (2021). The Impact of Dharma on Management Philosophy A Comparative Study of Vishnu Smriti and Contemporary Corporate Thinking. *NMIMS Management Review*, 29(04), 94–117. <https://doi.org/10.53908/nmmr.290405>
- Wagle, S. K. (2023). Cultivating Ecological Understandings in Participatory Action Research - Insights from Dharma Yoga Metaphor. *American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 2(5), 55–64. <https://doi.org/10.54536/ajmri.v2i5.1986>