



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 6098-6109

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengelolaan Sumber Daya Manusia Ditinjau Dari Aksiologi Kesejahteraan

Yoga Maulana Putra<sup>1✉</sup>, Azmi Fitriasia<sup>2</sup>

Universitas Negeri Padang

Email: [yogamaulana@student.unp.ac.id](mailto:yogamaulana@student.unp.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi publik. Tujuan utama dari kegiatan pengelolaan SDM untuk menciptakan dan mengembangkan pegawai yang berkompetensi, terampil, dan bertanggung jawab dalam kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi. Isu kesejahteraan SDM merupakan pembahasan yang berimplikasi sangat erat terhadap keberhasilan pengelolaan SDM pada suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu pembahasan kesejahteraan perlu dilakukan dengan pendekatan nilai-nilai filsafat kesejahteraan. Metode yang diterapkan dalam penulisan artikel ini berupa studi literatur dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil dari artikel berupa pengelolaan SDM dengan pendekatan filsafat pada konsep-konsep kesejahteraan yang meliputi utilitarianisme, deontologi, kontrak sosial dan eudaimonia. Dengan demikian dalam pengelolaan SDM perlu memperhatikan nilai-nilai kesejahteraan berupa implementasi kebijakan Pro-Kesejahteraan, pengembangan budaya organisasi dan peningkatan kualitas kehidupan kerja.

Kata Kunci: *Kesejahteraan, SDM, Utilitarianisme, Deontologi, Eudaimonia*

## Abstract

Human Resources (HR) management is important in a public organization. The main objective of HR management activities is to create and develop employees who are competent, skilled and responsible for progressing and achieving organizational goals. The issue of HR welfare is a discussion that has very close implications for the success of HR management in an organization in achieving its goals. Therefore, discussions of welfare need to be carried out using a welfare philosophy values approach. The method applied in writing this article is a literature study with a descriptive qualitative approach. The results of the article are HR management with a philosophical approach to welfare concepts which include utilitarianism, deontology, social contract and eudaimonia. Thus, in HR management it is necessary to pay attention to welfare values in the form of implementing Pro-Welfare policies, developing organizational culture and improving the quality of work life.

*Keywords: Welfare, HR, Utilitarianism, Deontology, Eudaimonia*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM merupakan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, pengembangan, pengawasan dan pembinaan pegawai pada suatu organisasi. Pengelolaan SDM juga dapat dipahami sebagai serangkaian strategi dalam pengambilan keputusan oleh organisasi dengan mempertimbangkan informasi yang berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan dari internal organisasi (Fuad 2021). Pengelolaan sumber daya manusia ialah suatu yang berhubungan dengan penerapan dari fungsi-fungsi manajemen atau pengelolaan secara efektif guna pencapaian tujuan dari individu, lembaga atau organisasi. Salah satu isu penting dalam proses pengelolaan SDM adalah kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan pegawai akan mempengaruhi tingkat ketercapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu dalam proses pengelolaan SDM perlu mempertimbangkan aspek-aspek kesejahteraan pegawai berupa perumusan kebijakan pemberian kompensasi, keseimbangan pekerjaan, pengembangan karier dan kesehatan mental pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laloma and Mambo (2020) diketahui bahwa kesejahteraan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai dan dalam jangka panjang akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Konsep kesejahteraan dapat ditinjau dengan pendekatan aksiologi atau nilai-nilai dasar filsafat. Sudut pandang filsafat terkait dengan kesejahteraan terdiri dari pendalaman pikiran yang berfokus pada konsep, prinsip dan pertentangan-pertentangan filosofis tentang pencapaian kesejahteraan. Kedudukan aksiologi dalam filsafat ialah sebagai penjabar akan nilai-nilai tentang segala fenomena maupun perilaku tertentu (Rosnawati et al. 2021). Dengan menggunakan pendekatan aksiologi dalam filsafat maka dapat mengetahui nilai-nilai dari suatu tindakan maupun kebijakan dalam suatu organisasi.

Dalam perkembangan pengelolaan SDM saat ini organisasi tidak lagi hanya berorientasi terhadap pencapaian tujuan secara efektif dan efisien melainkan bagaimana proses pencapaian tujuan organisasi dengan memperhatikan kesejahteraan manusia pada organisasi tersebut. Dalam pandangan aksiologi kesejahteraan tidak sekedar pembahasan yang berkaitan dengan finansial, melainkan aspek lain seperti kesejahteraan pikiran, emosional dan psikologis yang dicapai dengan memperhatikan nilai keadilan, kesejahteraan dan keberlanjutan.

Meskipun peningkatan kesejahteraan pegawai akan berimplikasi terhadap produktivitas organisasi. Namun prinsip-prinsip aksiologi kesejahteraan dalam pengelolaan SDM perlu beberapa pendekatan untuk menentukan nilai dari kesejahteraan yang diberikan tersebut. Menurut Suripto, Puspasar, and Mudrawan (2020) kesejahteraan pegawai akan menentukan kinerja pegawai yang terdiri dari faktor Individu, psikologi dan organisasi. Nilai kesejahteraan pegawai akan terganggu apabila tetap mendapatkan kendala berupa tekanan kompetitif, aturan yang tidak ditegakkan secara tegas, kurangnya penghargaan atas kinerja dan tujuan organisasi yang tidak realistis. Salah satu bentuknya adalah banyak organisasi yang mengorbankan kesejahteraan pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Oleh karena itu dapat dipahami bahwa kesejahteraan tidak hanya terkait dengan definisi nilai yang diterima oleh pegawai dalam bentuk finansial. Melainkan sesuatu yang lebih dalam dan mencakup banyak aspek dari pegawai tersebut dalam melakukan tugas dan fungsinya dalam organisasi. Namun konsep kesejahteraan yang dipahami oleh banyak pemangku kebijakan yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia belum berdasarkan nilai-nilai dasar dari kesejahteraan itu sendiri melainkan hanya berupa insentif yang meliputi gaji, upah dan tunjangan. Sehingga perlu dilakukan penelaahan dan pendalaman tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) ditinjau dari pandangan aksiologi kesejahteraan. Agar memberikan perspektif yang berbeda tentang bagaimana filsafat memposisikan kesejahteraan pegawai dalam organisasi.

## METODE PENELITIAN

Dalam penulisan artikel ini pendekatan yang digunakan berupa penelusuran kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini melibatkan proses pencarian dan analisis berbagai sumber yang relevan dari artikel ilmiah, buku dan laporan penelitian. Penelusuran kepustakaan terdiri atas pencarian kajian-kajian terdahulu dan landasan teori yang mendukung penyelesaian permasalahan (Rahmadi 2011). Sehingga dengan pelaksanaan penulisan dengan menggunakan pendekatan penelusuran kepustakaan maka akan mendapatkan informasi lebih mendalam karena telah mengorganisasikan penemuan-

penemuan penelitian sebelumnya, sehingga dapat menyusun sintesis yang komprehensif terhadap nilai-nilai dasar kesejahteraan pada pengelolaan SDM dengan pemahaman yang matang dan mendalam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesejahteraan dapat dipahami sebagai tingkat ketercapaian harapan dengan realisasi yang didapatkan sebagai motif melakukan sesuatu. Pemaparan Wardoyo (2024) tentang kesejahteraan terdiri atas teori yang menjelaskan kesejahteraan dalam arti luas pada masyarakat dikemukakan oleh Ed Diner melalui Teori Kesejahteraan Subjektif (*subjective Well-being*) dan Amartya Sen dalam Teori Kesejahteraan Objektif (*Objective Well-being*). Kesejahteraan subjektif berhubungan dengan persepsi individu dalam memahami kebahagiaan. Indikator kebahagiaan dalam teori ini meliputi kepuasan hidup, kesejahteraan emosional dan kebahagiaan. Sedangkan teori kebahagiaan objektif terdiri atas aspek eksternal berupa penilaian akan tingkat pendapatan, tingkat kesehatan, pencapaian pendidikan, harapan hidup dan kemudahan akses menuju layanan dasar.

Awal mula kesejahteraan menjadi salah satu isu penting bagi kehidupan manusia terjadi pada abad ke-18 yang saat itu terjadi revolusi industri di seluruh kawasan Eropa dan sebagian Amerika Utara. Penjelasan Fajariah and Suryo (2020) menjelaskan bahwa semua proses produksi dikerjakan secara utuh oleh manusia sehingga menyebabkan terjadinya penumpukan beban kerja bagi pekerja sektor industri. Kondisi ini berdampak pada pekerja berupa tekanan kerja yang tinggi karena penumpukan dari beban kerja sehingga terjadi menurunnya produktivitas dan kesehatan pekerja. Pasca revolusi industri pertama ditandai dengan penggunaan penggerak berupa mesin tenaga uap pada banyak industri. Sehingga berdampak pada terjadinya pengurangan tenaga kerja yang berakibat pada stabilitas ekonomi dan politik. Peristiwa lain yang terkait dengan isu kesejahteraan juga tercatat pada peristiwa "*MAY DAY*" pada 1 Mei 1886 yang menuntut pembatasan jam kerja selama 8 jam per hari. Hal ini dilatar belakangi bahwa banyak korporasi yang memperlakukan pekerja dengan tidak memperhatikan aspek kesejahteraan dan keselamatan bekerja. Dimana pekerja harus bekerja lebih dari 12 jam dalam sehari dan tujuh hari seminggu. Serta tanpa ada jaminan kondisi kerja yang aman atau upah yang layak. Sehingga kondisi ini menyebabkan kelelahan, cedera, dan eksploitasi pekerja (Febrianto 2023). Berdasarkan dua peristiwa yang tercatat dalam sejarah tentang perkembangan kesejahteraan manusia dapat dipahami bahwa organisasi dominan ingin mendapatkan profit yang besar dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi dengan cenderung melupakan faktor kesejahteraan dari anggota organisasi.

Filsafat berkembang karena terdapat proses berpikir yang dilakukan manusia terhadap suatu permasalahan, kondisi dan motif tertentu yang berhubungan dengan hidup dan kehidupannya. Pikiran manusia sering mempertentangkan hakikat dari kebenaran yang ada pada dunia. Sehingga untuk memfasilitasi sifat manusia yang tidak pernah berhenti berpikir maka terbentuklah filsafat sebagai induk dari ilmu pengetahuan. Filsafat berkembang sebagai upaya untuk menganalisis kompleksitas fenomena yang ada pada dunia dengan tujuan untuk mencari penjelasan yang mendalam terkait dengan kebenaran dari suatu fenomena tertentu.

Menurut Suaedi (2016) sesuatu dapat dimaknai sebagai filsafat apabila bercirikan menyeluruh, mendadar, dan spekulatif. Dikatakan menyeluruh artinya pikiran filsafat tidak boleh dibatasi oleh sesuatu dan harus memberikan keluasan dalam memandang hal tertentu. Dikatakan mendasar artinya pemikiran filsafat harus tuntas dan mendalam sehingga hasil pemikiran yang fundamental tersebut dapat dikembangkan lebih luas dengan pendekatan lainnya. Selain itu pikiran filsafat tidak hanya memandang sesuatu dari sisi luarnya melainkan menembus ke dalam berupa hakikat akan sesuatu. Dikatakan spekulatif artinya hasil dari pemikiran filsafat sebelumnya dapat dikembangkan menjadi pengetahuan baru. Sehingga filsafat pada kondisi tertentu bersifat kolektif dan progresif dalam setiap memahami sesuatu.

Salah satu cabang dari filsafat untuk memahami tentang keberadaan nilai dalam berbagai bentuknya dinamakan aksiologi. Aksiologi juga dipahami sebagai teori nilai dari suatu fenomena atau pengetahuan yang sedang dipahami (Nasir 2021). Kajian tentang aksiologi bertujuan untuk mendapatkan perspektif dari suatu nilai yang terapat pada suatu fenomena. Sudut pandangan aksiologi dalam proses perumusan kebijakan akan memberikan pendekatan yang lebih mendalam tentang nilai-nilai yang mendasarinya (Pawestri et al. 2023). Dalam perumusan suatu kebijakan yang berhubungan dengan banyak orang diperlukan pendekatan tertentu berbasis nilai dasar yang akan diterima oleh orang kumpulan orang tersebut. Nilai ini perlu dipahami dengan melaksanakan kegiatan pengamatan, perbandingan dan pendalaman secara komprehensif tentang dampak baik dan buruknya suatu kebijakan apabila diterapkan. Sehingga peran filsafat dalam hal ini aksiologi mempunyai posisi sebagai salah satu dasar yang digunakan dalam pertimbangan penerapan kebijakan publik.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan serangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pengembangan dan pengoptimalan dari kontribusi pegawai dalam sebuah organisasi. Dalam pengelolaan SDM terdapat proses yang menyertainya berupa rekrutmen, peningkatan kompetensi, penilaian kinerja dan pengelolaan

kesejahteraan(Hidayat and Syam 2019). Pelaksanaan pengelolaan SDM dalam organisasi publik perlu mengedepankan prinsip keadilan, transparansi, akuntabilitas dan kebutuhan dasar pegawai dalam organisasi (Rismayadi 2024). Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM pada organisasi publik adalah pegawai merasakan lingkungan kerja yang berkeadilan, inklusif dan saling memotivasi dengan memungkinkan terjadinya pengembangan diri. Dalam menilai tingkat kesuksesan pengelolaan SDM dapat dilakukan dengan pelaksanaan observasi pegawai pada ruang lingkup kesejahteraan dan keadilan yang diterima (Hakim 2023).

Kesejahteraan pegawai dapat ditinjau dari beberapa aspek. Umumnya kesejahteraan mencakup pada penyediaan gaji yang layak, jaminan kesehatan yang memadai, keseimbangan kerja dengan kehidupan dan peluang pengembangan profesional. Tinjauan selanjutnya tentang kesejahteraan pegawai berupa pengelolaan SDM pada organisasi yang dituntut harus mengedepankan prinsip keadilan dan konsistensi kebijakan pada seluruh pegawai sehingga diharapkan tercapainya komitmen kerja dari masing-masing pegawai (Nur Utami 2023). Tingkat kesejahteraan juga dapat diketahui berdasarkan pengukuran persepsi pegawai melalui survei kepuasan pegawai terhadap organisasi dan forum umpan balik atau evaluasi yang memberikan kesempatan pada pegawai untuk menyatakan pandangannya terhadap kesejahteraan yang didapatkan dalam organisasi. Sehingga persepsi kesejahteraan dari pegawai pada organisasi memberikan pandangan dan wawasan tentang kebijakan dan praktik pengelolaan SDM yang telah dilakukan sebelumnya terhadap kesejahteraan pegawai.

Kajian tentang kesejahteraan pegawai dalam pelaksanaan pengelolaan SDM dapat dilakukan dengan melibatkan pola-pola pendekatan filosofis. Dimana menempatkan kesejahteraan sebagai nilai dasar yang bersifat urgensi bagi pengelolaan sumber daya manusia. Permasalahan kesejahteraan dalam pengelolaan SDM dapat ditinjau dengan memperhatikan nilai-nilai dasar dari kesejahteraan menggunakan pendekatan dengan prinsip-prinsip filsafat. Adapun pendekatan yang dapat digunakan dalam memahami nilai dasar dari kesejahteraan meliputi utilitarianisme, deontologi, kontrak sosial, kapabilitas, dan eudaimonia, dapat diterapkan dalam pengelolaan SDM.

Konsep utilitarianisme merupakan pendekatan etika yang mengedepankan aspek kepuasan atau kebahagiaan. Dalam konsep tersebut suatu tindakan bernilai baik apabila memenuhi kondisi kemanfaatan pada banyak orang. Sejalan dengan hal tersebut Wardhani, Gaol, and Syahuri (2024) menyatakan bahwa isi teori utilitarianisme meliputi usaha memaksimalkan daya guna (*utility*) dari suatu kebijakan atau tindakan. Sehingga dari kebijakan tersebut didapatkan manfaat berupa kebahagiaan, kesejahteraan dan

kenikmatan. Utilitarianisme juga dipahami sebagai pengambilan keputusan berdasarkan pertimbangan dampak kebahagiaan atau pengurangan rasa sakit (Natania et al. 2023). Pengelolaan SDM dapat ditinjau dari pendekatan utilitarianisme meliputi pemenuhan kepuasan dan kesejahteraan pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, program kesejahteraan pegawai dan kebijakan yang menghasilkan keadilan dalam pendistribusian sumber daya. Selain itu nilai-nilai kesejahteraan pada prinsip utilitarianisme dapat diwujudkan dengan penyediaan fasilitas penunjang kerja yang memadai untuk pegawai dan kesempatan pengembangan karier. Penilaian terkait dengan pengelolaan SDM dapat dilakukan dengan pengamatan terhadap sejauh mana kebijakan yang ditetapkan dalam organisasi mampu meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan pegawai secara menyeluruh (Tampubolon 2016).

Nilai dasar lainnya yang terkait kesejahteraan pegawai adalah deontologi. Deontologi secara luas meliputi pengelolaan SDM dengan mengedepankan dan memastikan terlaksananya perlakuan yang adil, terpenuhinya hak-hak dasar dan kebebasan individu. pemenuhan tentang hak-hak dasar dari pegawai pada organisasi perlu juga pelaksanaan kewajiban dari pegawai. Menurut Febriane (2022) teori deontologi merupakan suatu pendekatan yang mengedepankan dan menekankan kewajiban seseorang dalam berperilaku yang harus sejalan dengan kapasitas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Deontologi mengedepankan pelaksanaan pencarian terhadap nilai-nilai dan prinsip dasar yang bersifat universal untuk dapat dijadikan standar moral pada saat pengambilan suatu kebijakan (Sedarmayanti and Nurliawati 2019). Kedudukan deontologi pada pengelolaan SDM yang meliputi kegiatan rekrutmen, promosi, kompensasi, evaluasi kerja serta pemutusan kerja harus dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip moral yang dimana individu pegawai dilakukan secara adil, menjunjung haknya dan memenuhi kewajiban moral selama melaksanakan kegiatan pengelolaan SDM. Apabila dilakukan pemikiran yang mengakar didapatkan rumusan bahwa setiap pegawai merupakan individu yang harus dijamin hak dasar yang melekat padanya tanpa ada tindakan diskriminasi. Nilai-nilai kesejahteraan tersebut dapat menjadikan pegawai memiliki pandangan yang baik dan merasa mendapatkan perlindungan ketika melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan oleh organisasinya sehingga terjadi kepuasan kerja pada pegawai (Adillah 2024). Sehingga apabila nilai-nilai dari pendekatan deontologi dapat dilaksanakan secara optimal akan menjalin hubungan yang kuat antara organisasi dan pegawai yang berimplikasi pada penciptaan nilai budaya organisasi yang menjunjung nilai moral dan integritas.

Konsep kontrak sosial dapat dipahami sebagai kesepakatan antara individu pada masyarakat atau organisasi dengan pemerintah. Kesepakatan atau kontrak berisi penetapan

hak, kewajiban dan tanggung jawab setiap bagian dalam tujuan pencapaian kesejahteraan bersama. Pandangan John Rawls dalam bukunya *Justice as fairness* menjelaskan bahwa teori kontrak sosial dalam kesejahteraan dan kesejahteraan meliputi kontrak yang terkait pada penetapan hak dan kewajiban pegawai (Yuanita 2022). Apabila ditinjau dari pengelolaan SDM, kontrak sosial dipahami sebagai bentuk tanggung jawab moral organisasi atas pemenuhan kewajiban terhadap pegawai yang terdapat dalam kontrak sosial yang disepakati tersebut. Kontrak sosial tentang kesejahteraan pegawai umumnya mencakup pemenuhan perlindungan akan hak-hak dasar, penjaminan lingkungan kerja yang kondusif dan tersedianya kesempatan yang sama untuk pengembangan karier dari pegawai. Nilai dasar aksiologi yang terdapat pada kontrak sosial pegawai meliputi seberapa jauh komitmen organisasi dalam memenuhi kontrak yang telah disepakati. Serta seberapa jauh pegawai menaati kewajibannya yang tercantum dalam kontrak tersebut. Aksiologi dalam kontak sosial pegawai menekankan pada urgensi nilai-nilai integritas dan kesejahteraan yang optimal bagi antara organisasi dan pegawai.

Pendekatan aksiologi yang dapat digunakan dalam konsep kesejahteraan pada pengelolaan SDM adalah nilai kapabilitas. Kapabilitas dapat dimaknai sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan penggunaan pengetahuan, keterampilan dan segala potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Khadir (2020) kapabilitas dipahami sebagai kemampuan individu yang melibatkan semua potensi dirinya dalam melaksanakan tugas sehingga memungkinkan terjadinya keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Kapabilitas pegawai harus sejalan dengan prinsip inovatif dan progresif dalam memenuhi tuntutan tugas dalam organisasi. Apabila diamati dengan perkembangan era saat ini yang terus berkembang dan kompetitif, organisasi membutuhkan individu yang mampu berpikir kreatif, menemukan solusi baru, dan beradaptasi dengan perubahan. Jika digunakan pendekatan nilai kesejahteraan pada aksiologi yang mengutamakan pegawai dengan kompetensi dan keterampilan yang mumpuni. Tentu dibutuhkan langkah-langkah atau *treatment* yang diberikan pada pegawai sehingga dapat terjadi peningkatan kompetensi dan penguatan keterampilannya pegawai. Korelasinya adalah pada kesejahteraan psikologis, apabila terjadi tuntutan pekerjaan yang sebelumnya belum pernah dikerjakan dan tidak mengetahui cara penyelesaian pekerjaan tersebut. Maka pegawai cenderung mengalami tekanan-tekanan atas ketidakmampuan dalam melaksanakan tugas yang disebabkan oleh kemampuan dan pengetahuan yang terbatas terkait dengan penugasan tersebut. Sehingga peran pengelolaan SDM memiliki andil dalam menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya melalui

kegiatan pendidikan lanjut, pelatihan, workshop, dan pendampingan yang terkait dengan teknis pekerjaan yang ditugaskan pada pegawai. Pelaksanaan kegiatan peningkatan kompetensi pegawai tentu akan berdampak pada kinerja pegawai. Apabila merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan Hamzah (2023) terdapat pengaruh yang signifikan dari pelaksanaan Pendidikan dan Latihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai. Serta hasil penelitian (Santi and Sri 2023) menyatakan bahwa dengan pelaksanaan kegiatan pelatihan maka akan mengurangi gap atau jarak kinerja dengan kemampuan pegawai sehingga terjadi peningkatan produktivitas kinerja.

Pandangan nilai-nilai kesejahteraan terkait dengan kapabilitas yakni, semakin tinggi kompetensi dan keterampilan pegawai maka semakin tinggi kemampuannya dalam penyelesaian tugas-tugas organisasi. Disisi lain kapabilitas yang rendah dari pegawai akan menjadikan permasalahan baik bagi pegawai itu sendiri melainkan bagi organisasinya. Oleh karena itu pengelolaan SDM penting melakukan analisis terkait dengan kemampuan yang dimiliki pegawainya. Serta pengelolaan SDM juga harus memberikan perhatian yang meluas terhadap peningkatan dan pengembangan kapabilitas pegawai dengan menyelenggarakan pelatihan, pendidikan dan mentoring. Selain itu dalam pengelolaan SDM juga perlu melaksanakan perencanaan untuk pelaksanaan evaluasi berupa pelaksanaan uji kompetensi pegawai dengan tujuan untuk memetakan tingkat kompetensi, keterampilan dan sebagai dasar pengambilan keputusan masa depan terkait dengan program peningkatan kapabilitas. Dengan memahami esensi dari peningkatan kapabilitas dalam kegiatan pengelolaan SDM maka akan memberikan kesejahteraan pada pegawai ditinjau dari nilai kepuasan kerja pegawai.

Konsep eudaimonia merupakan pendekatan yang dikemukakan oleh Aristoteles yang mengemukakan bahwa kebahagiaan memiliki makna pada kehidupan yang lebih bermakna dan lebih baik yang dipengaruhi oleh kebijakan, pemenuhan potensi diri dan kesesuaian tujuan hidup dengan hidup. Dalam konsep ini dikemukakan bahwa kebahagiaan yang hakiki tidak sebatas rasa senang atau nyaman. Melainkan bagaimana cara memaknai hidup dan menempatkannya sesuai dengan nilai-nilai yang lebih tinggi. Sejalan dengan itu pandangan Nugroho (2022) eudaimonia merupakan kebahagiaan tidak dapat dipahami melalui kondisi-kondisi yang bersifat subjektif manusia. Jika dihubungkan dengan pengelolaan sumber daya manusia eudaimonia mengedepankan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi, peningkatan profesionalisme dan pemenuhan kebutuhan secara psikologis dan spiritual pada pegawai guna mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan sejati. Jika mendalami nilai kebahagiaan pada eudaimonia tingkat kesejahteraan tidak hanya diukur melalui pendapat finansial berupa gaji dan fasilitas

fisik, melainkan berupa kesejahteraan dalam psikologis, pemberdayaan dan kesempatan berkembang. Kesejahteraan yang tinggi pada pegawai cenderung mengurangi atau mencegah potensi masalah kesehatan berupa hipertensi dan depresi yang dipicu oleh stres (Czerw 2019). Oleh karena itu dalam pengelolaan SDM penting memperhatikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pegawai. Dengan merancang interaksi antar pegawai yang harmonis sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang saling mendukung kemajuan antara setiap pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan disimpulkan bahwa salah satu faktor penentu pencapaian tujuan suatu organisasi adalah keberhasilan pengelolaan SDM. Permasalahan kesejahteraan merupakan bagian penting dalam pengelolaan SDM. Kesejahteraan pegawai tidak hanya sebatas finansial, melainkan juga terkait dengan isu kepuasan kerja, pengembangan pribadi, serta kesehatan fisik dan mental. Dalam memahami kesejahteraan pada pengelolaan SDM dapat menggunakan pendekatan filosofis dengan menggunakan nilai-nilai dasar(aksiologi) yang terkait dengan kesejahteraan. Nilai-nilai dasar filsafat kesejahteraan meliputi utilitarianisme, deontologi, kontrak sosial, kapabilitas, dan eudaimonia. Apabila nilai-nilai dasar kesejahteraan diaplikasikan dalam perumusan kebijakan pengelolaan SDM, maka akan tercipta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai secara menyeluruh. Sehingga menghasilkan pegawai yang lebih termotivasi, produktif, adaptif dan menciptakan hubungan yang harmonis antar pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adillah, Syfa. 2024. "Kesejahteraan Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja." *Journal of Science Education and Management Business* 3(1):84–102. doi: 10.62357/joseamb.v3i1.279.
- Czerw, Agnieszka. 2019. "Diagnosing Well-Being in Work Context – Eudemonic Well-Being in the Workplace Questionnaire." *Current Psychology* 38(2):331–46. doi: 10.1007/s12144-017-9614-8.
- Fajariah, Mutiarawati, and Djoko Suryo. 2020. "Sejarah Revolusi Industri Di Inggris Pada Tahun 1760-1830." *HISTORIA: Jurnal Program Studi Pendidikan Sejarah* 8(1):77. doi: 10.24127/hj.v8i1.2214.
- Febriane, Rheina. 2022. "PERMASALAHAN PELAYANAN PUBLIK TERKAIT DENGAN TEKNOLOGI INFORMASI PADA SALAH SATU RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DI SURABAYA." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 2(1):9–14. doi: 10.56799/jceki.v2i1.1181.

- Febrianto, Roni. 2023. "Perjuangan Panjang Hak Asasi Manusia Kaum Buruh Di Era Globalisasi." *Dekonstruksi* 9(03):122–32. doi: 10.54154/dekonstruksi.v9i03.180.
- Fuad. 2021. "PERENCANAAN STRATEGIS DAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA." *Journal of JUMANIS-BAJA* 3(1).
- Hakim, Arif Rohman. 2023. "KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KESEJAHTERAAN RAKYAT DI ERA TANTANGAN DIGITAL." *Journal of Economics and Business UBS* 12(4).
- Hamzah, Mukhtar. 2023. "PENGARUH (DIKLAT), PROFESIONALISME DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PUPR KABUPATEN MAJENE." *Cash Flow Jurnal Manajemen* 2(1).
- Hidayat, Moch Charis, and Aldo Redho Syam. 2019. "Urgensitas Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Madrasah Era Revolusi Industri 4.0 A\*." *Journal Basic Of Education* 4(1):1–13.
- Khadir, Abdul. 2020. "ANALISIS PENGARUH SELF EFFICACY, KAPABILITAS DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN ROKAN HULU." *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3):39–47.
- Laloma, Alden, and Rully Mambo. 2020. "PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SYUTRIKA REMPOWATU." *Jurnal Administrasi Publik* 6(90).
- Nasir, Muhammad. 2021. "Aksiologi Ilmu Pengetahuan Dan Manfaatnya Bagi Manusia." *Syntax Idea* 3(11):2457. doi: 10.36418/syntax-idea.v3i11.1571.
- Natania, Jesslyn, Felicia Clarisa Wijaya, Nurul Stephanie, and Davina Artemesia Thonora. 2023. "Hubungan Peranan Dari Utilitarianisme Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Perhotelan." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 5(2):1623–33. doi: 10.31539/jomb.v5i2.6892.
- Nugroho, Benito Cahyo. 2022. "Eudaimonia: Elaborasi Filosofis Konsep Kebahagiaan Aristoteles Dan Yuval Noah Harari." *FOCUS* 1(1):8–14. doi: 10.26593/focus.v1i1.4086.
- Nur Utami, Dhiyah. 2023. "REWARD TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Tenaga Kependidikan SMK Negeri SeKabupaten Pematang)." *Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)* 25(2).
- Pawestri, Diarsa Pandham, Hafidz Cahya, Nur Wibowo, and Muhammad Rafi Rahman. 2023. "Analisis Dampak Presidential Threshold Pada Pemilihan Umum Presiden Republik Indonesia 2024 Dari Sudut Pandang Aksiologi." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7(3). doi: <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.11785>.

- Rahmadi. 2011. *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN*. edited by Syahrani. Banjarmasin: Antasari Press.
- Rismayadi, Budi. 2024. "Implementation of Human Resources Management According to a Good Governance Perspective in Indonesia-Budi Rismayadi Implementation of Human Resources Management According to a Good Governance Perspective in Indonesia." *Jurnal Ekonomi* 13. doi: 10.54209/ekonomi.v13i01.
- Rosnawati, Rosnawati, Ahmad Syukri Ahmad Syukri, Badarussyamsi Badarussyamsi, and Ahmad Fadhil Rizki Ahmad Fadhil Rizki. 2021. "Aksiologi Ilmu Pengetahuan Dan Manfaatnya Bagi Manusia." *Jurnal Filsafat Indonesia* 4(2):186–94. doi: 10.23887/jfi.v4i2.35975.
- Santi, Inezia Elri, and Yosepha Yanthy Sri. 2023. "PENGEMBANGAN SDM MELALUI PENINGKATAN KOMPETENSI DIKLAT TERHADAP PEGAWAI BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN DI KANTOR OTORITAS BANDARUDARA WILAYAH I KELAS UTAMA." Pp. 300–307 in *Prosiding SEMANIS: Seminar Manajemen Bisnis*. Vol. 1.
- Sedarmayanti, Hj, and Nita Nurliawati. 2019. "STRATEGI PENGUATAN ETIKA DAN INTEGRITAS BIROKRASI DALAM RANGKA PENCEGAHAN KORUPSI GUNA MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN." *Jurnal Ilmu Administrasi* 9(3).
- Suaedi. 2016. *PENGANTAR FILSAFAT ILMU*. edited by N. Januarini. Bogor: IPB Press.
- Suripto, Azizah Puspasar, and Indra Mudrawan. 2020. *Kajian Model ASN (Insentif Untuk ASN Berkinerja Tinggi)*. edited by A. H. Sudrajat and H. Supriadi. Jakarta : Pusat Kajian Manajemen ASN.
- Tampubolon, Hotner. 2016. *STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PERANNYA DALAM PENGEMBANGAN KEUNGGULAN BERSAING*. edited by A. Purba. Depok: Papas Sinar Sinanti.
- Wardhani, Nurwidya Kusma, Tulus M. Lumban Gaol, and Taufiqurrohman Syahuri. 2024. "Penerapan Konsep Teori Utilitarianisme Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia." *Jurnal Relasi Publik* 2(1):215–22. doi: 10.59581/jrp-widyakarya.v2i1.2165.
- Wardoyo, Leonia Gitarisa. 2024. "PENGARUH PENANGANAN KOMPLAIN HUNIAN TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT PENGHUNI GRAHA APARNA AHMAD YANI SURABAYA." *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)* 9(2):13–22. doi: 10.52447/ijpa.v9i2.6862.
- Yuanita, Alifa Cikal. 2022. "Menelaah Konsep Keadilan Hukum Teori Keadilan John Rawls Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri." *INTERDISCIPLINARY JOURNAL ON LAW, SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES* 3(2):130. doi: 10.19184/idj.v3i2.34553.