Wellbeing Meters : Sistem Rancangan Pengambilan Keputusan SDM di Universitas Terbuka

Irmawaty[1], *Arie Wibowo Khurniawan*[2], *Mailani Hamdani*[3], *Rini Febrianti*[4]

[1,2,3] Manajemen, FEB, Universitas Terbuka
[4] Ekonomi Pembangunan, FEB, Universitas Terbuka

[1]irmawaty@ecampus.ut.ac.id
[2]ariedmb13@gmail.com
[3]mailani@ecampus.ut.ac.id
febri@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Universitas Terbuka merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi terbesar di Indonesia, yang memiliki sumber daya manusia yang cukup besar dan beragam. Namun, seperti banyak organisasi lain di Indonesia, UT juga belum memiliki sistem pengukuran *wellbeing* karyawan yang komprehensif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor fundamental Employee Wellbeing; menganalisis kebutuhan sistem dan data melalui pemetaan komprehensif terhadap proses bisnis Universitas Terbuka; melakukan analisis sistem *Employee Wellbeing Meters;* dan merancang sistem Employee Wellbeing Meters yang terintegrasi dengan fokus pada pengembangan komponen input dan output yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang berbasis pada *Research and Development* (R&D), yang menghasilkan produk perangkat lunak yang memadukan berbagai indikator kesejahteraan karyawan, seperti kesehatan fisik, mental, finansial, dan sosial serta prosedur pengimplementasiannya dalam organisasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari para pakar melalui wawancara dan FGD dengan penentuan pakar yang terlibat dipilih secara sengaja (*purposive sampling*). Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber literatur yang relevan, termasuk jurnal akademis, laporan penelitian terdahulu, dan dokumen organisasi. Analisis data yang dilakukan melalui beberapa tahap, antara lain: coding dan tabulasi data; analisis statistic; dan pemodelan data. Hasil akhir dari proses pengembangan berbasis Research and Development(R&D), sistem Wellbeing Meters SDM mencakup 24 halaman utama yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan berbagai kategori pengguna, termasuk karyawan, manajemen, maupun administrator sistem. Sistem ini diimplementasikanberbasis teknologi cloud, memastikan aksesibilitas dan skalabilitas yang optimal.
Kata Kunci: wellbeing, SDM, UT, Aplikasi SDM

Abstract

Universitas Terbuka (UT) is one of Indonesia's largest higher education institutions, possessing a substantial and diverse workforce. However, like many other organizations in Indonesia, UT lacks a comprehensive system for measuring employee well-being. This study aims to identify the fundamental factors of employee well-being; analyze system and data requirements by comprehensively mapping UT's business processes; analyze the "Employee Wellbeing Meters" system; and design an integrated "Employee Wellbeing Meters" system, focusing on developing input and output components tailored to organizational needs. This is a Research and Development (R&D) study that produced a software product integrating various employee well-being indicators—such as physical, mental, financial, and social health—along with organizational implementation procedures. The study utilized both primary and secondary data. Primary data were collected directly from experts through interviews and Focus Group Discussions (FGDs), with experts selected via purposive sampling. Secondary data were obtained from relevant literature sources, including academic journals, previous research reports, and organizational documents. Data analysis was conducted in several stages: data coding and tabulation, statistical analysis, and data modeling. The final

outcome of the R&D process is an HR "Wellbeing Meters" system featuring 24 main pages designed to meet the needs of various user categories, including employees, management, and system administrators. The system is implemented using cloud technology to ensure optimal accessibility and scalability.
Keywords: well-being, HR, UT, HR application

1. PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan telah menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia di dunia saat ini yang semakin kompleks dan kompetitif (Soekiman, 2023). Untuk itu organisasi harus mengoptimalkan kesejahteraan karyawannya agar dapat beradaptasi, berinovasi, dan tahan terhadap tantangan (Willilams et al., 2018). Menurut Nielsen et al., (2017), produktivitas, kreativitas, dan kualitas kerja meningkat dengan tingkat kesejahteraan karyawan yang lebih tinggi. Sebuah meta-analisis yang dilakukan oleh Krekel et al., (2019) juga menemukan bahwa karyawan yang bekerja di tempat kerja dengan tingkat kesejahteraan terbaik cenderung lebih engaged, komit, dan loyal terhadap organisasi dalam jangka panjang.

Salah satu pendekatan yang populer untuk mengukur dan meningkatkan wellbeing karyawan secara sistematis adalah dengan pengembangann employee wellbeing meters atau indeks kesejahteraan karyawan yang komprehensif dan terukur (Kun et al., 2020; Zheng et al., 2015). Implementasi wellbeing meters memungkinkan organisasi untuk mendiagnosis tingkat kesejahteraan karyawannya dengan akurat, mengidentifikasi faktor-faktor kunci, serta merancang intervensi berbasis bukti untuk optimalisasi kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan (Lomas, 2019). Dengan demikian, pengukuran dan pengelolaan kesejahteraan karyawan melalui employee wellbeing meters telah menjadi keharusan strategis bagi organisasi di era disrupsi saat ini.

Meskipun signifikansi strategis dari penilaian dan optimalisasi kesejahteraan karyawan telah muncul sebagai diskursus penting dalam konteks internasional, implementasi praktisnya di Indonesia masih berada pada tahap awal. Sebuah studi yang dilakukan oleh Saraswati dan Teja (2018) mengeksplorasi kesejahteraan psikologis karyawan di Jawa, Indonesia. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pekerja yang lebih muda dan karyawan laki-laki umumnya melaporkan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi, menunjukkan pengaruh faktor demografis. Lebih lanjut, studi tersebut menyoroti asosiasi positif antara keterlibatan kerja yang bermakna, jaringan dukungan sosial yang kuat, dan peningkatan kesehatan mental di antara karyawan.

Dalam konteks usaha kecil dan menengah (UKM), Susilowati et al. (2017) menginvestigasi faktor-faktor yang memengaruhi kualitas hidup pekerja di Indonesia. Studi ini mengidentifikasi tingkat pendidikan, durasi tidur, dan olahraga teratur sebagai determinan signifikan dari kesejahteraan karyawan. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya mempromosikan gaya hidup yang seimbang untuk mendorong kesejahteraan optimal pada tenaga kerja UKM. Meskipun telah ada beberapa wawasan awal, adopsi pengukuran kesejahteraan karyawan di Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan. Rahmi et al. (2021) mengadaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) untuk konteks Indonesia dan mengonfirmasi validitas serta reliabilitasnya. Namun, mereka mencatat bahwa ketersediaan alat ukur yang tervalidasi secara kultural masih terbatas dan minimnya studi empiris lokal menghambat implementasi penilaian kesejahteraan secara luas di tempat kerja yang beragam di Indonesia. Berdasarkan temuan-temuan ini, diperlukan upaya

strategis untuk meningkatkan kesadaran, memperluas basis pengetahuan, dan mengembangkan kerangka kerja implementasi yang aplikatif untuk pengukuran kesejahteraan karyawan di Indonesia.

Universitas Terbuka merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi terbesar di Indonesia, yang memiliki sumber daya manusia yang cukup besar dan beragam. Namun, seperti banyak organisasi lain di Indonesia, UT juga belum memiliki sistem pengukuran wellbeing karyawan yang komprehensif. Meskipun ada keinginan dan inisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, namun belum ada kejelasan tentang faktor-faktor apa saja yang perlu diukur dan bagaimana mengukurnya secara efektif. Hal ini tentunya dapat menghambat upaya UT untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja optimal para pegawainya.

Melihat berbagai tantangan dan peluang tersebut di atas, maka dirasakan perlu untuk mengembangkan sebuah sistem Employee Wellbeing Meters yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan organisasi di Indonesia, khususnya UT. Sistem ini diharapkan dapat menjadi cikal bakal sistem pengambilan keputusan (decision support system) berbasis komputer yang memanfaatkan teknik seperti pohon keputusan (decision tree) untuk mengidentifikasi faktor kunci kesejahteraan karyawan dan memberikan rekomendasi intervensi yang tepat sasaran.

Pengembangan sistem ini akan mengintegrasikan berbagai dimensi kesejahteraan karyawan meliputi aspek finansial (financial security), kepuasan kerja (job satisfaction), kesehatan emosional (emotional health), kesehatan fisik (physical health), dan keterhubungan sosial (social connectedness). Dengan memanfaatkan pendekatan berbasis data (data-driven approach) dan metodologi pengembangan sistem yang terstruktur, sistem ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi kesejahteraan pegawai UT serta menghasilkan rekomendasi kebijakan yang berbasis bukti (evidence-based policy recommendations). Sistem ini juga diharapkan dapat menjadi percontohan bagi pengembangan sistem serupa di institusi pendidikan tinggi lainnya di Indonesia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor fundamental Employee Wellbeing; menganalisis kebutuhan sistem dan data melalui pemetaan komprehensif terhadap proses bisnis Universitas Terbuka; melakukan analisis sistem Employee Wellbeing Meters; dan merancang sistem Employee Wellbeing Meters yang terintegrasi dengan fokus pada pengembangan komponen input dan output yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang berbasis pada Research and Development (R&D), yakni penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan dan memvalidasi sistem pengukuran kesejahteraan karyawan (Employee Wellbeing Meters). Produk penelitian ini mencakup perangkat lunak yang memadukan berbagai indikator kesejahteraan karyawan, seperti kesehatan fisik, mental, finansial, dan sosial serta prosedur pengimplementasiannya dalam organisasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari para pakar melalui wawancara dan FGD. Pakar yang terlibat dipilih secara sengaja (purposive sampling) berdasarkan kompetensi di bidang manajemen sumber daya manusia, kesejahteraan karyawan, dan pengelolaan organisasi. Data sekunder diperoleh

dari berbagai sumber literatur yang relevan, termasuk jurnal akademis, laporan penelitian terdahulu, dan dokumen organisasi. Analisis data yang dilakukan melalui beberapa tahap, antara lain: coding dan tabulasi data; analisis statistic; dan pemodelan data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 HASIL

Output R&D: Daftar Halaman Web Wellbeing Meters SDM Sebagai hasil akhir dari proses pengembangan berbasis Research and Development (R&D), sistem Wellbeing Meters SDM mencakup 24 halaman utama yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan berbagai kategori pengguna, termasuk karyawan, manajemen, maupun administrator sistem. Sistem ini diimplementasikan berbasis teknologi cloud, memastikan aksesibilitas dan skalabilitas yang optimal. Dengan platform berbasis cloud, sistem dapat diakses kapan saja dan di mana saja, memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memantau, mengelola, dan menganalisis kesejahteraan sumber daya manusia secara real-time. Berikut adalah penjelasan fungsi dan output dari setiap halaman.

a. Halaman Home

Halaman ini berfungsi sebagai pengantar sistem, memberikan gambaran umum tentang fitur dan manfaat Wellbeing Meters SDM. Desain halaman ini ramah pengguna dengan navigasi yang jelas menuju fitur utama.



Gambar 1 Tampihan Halaman Home

b. Halaman About Us

Menyajikan informasi tentang latar belakang pengembangan sistem, visi, misi, dan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui teknologi berbasis data.

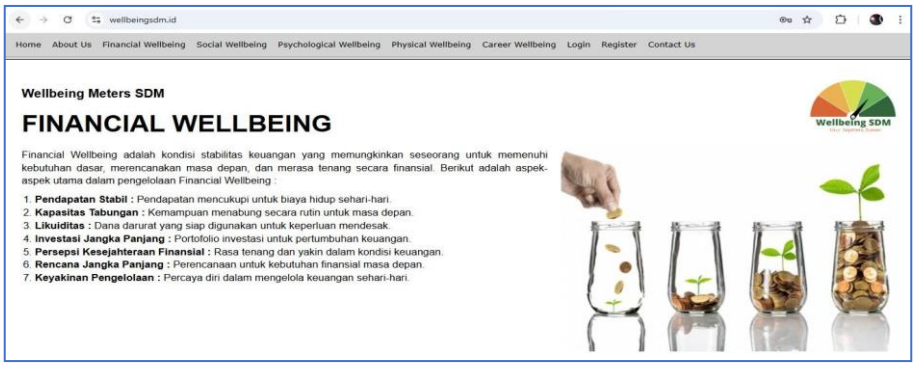


Gambar 2 Tampilan Halaman About Us

c. Dimensi Kesejahteraan

1. Halaman Financial Wellbeing

Memfasilitasi pengguna untuk mengevaluasi kondisi finansial mereka, seperti kemampuan mengelola pengeluaran, menabung, dan memenuhi kebutuhan hidup.



Gambar 3 Tampilan Halaman Financial Wellbeing

2. Halaman Social Wellbeing

Fokus pada aspek hubungan sosial, mencakup dukungan dari rekan kerja, interaksi sosial di tempat kerja, dan rasa keterlibatan dalam komunitas kerja.



Gambar 4 Tampilan Halaman Social Wellbeing

3. Halaman Psychological Wellbeing

Halaman ini dirancang untuk mengukur kesehatan mental dan emosional pengguna, seperti tingkat stres, kebahagiaan, dan kepuasan hidup.



Gambar 5 Tampilan Halaman Psychological Wellbeing

4. Halaman Physical Wellbeing

Digunakan untuk menilai kesehatan fisik, termasuk gaya hidup sehat, pola makan, dan aktivitas olahraga pengguna.



Gambar 6 Tampilan Halaman physical Wellbeing

5. Halaman Career Wellbeing

Mengukur kesejahteraan terkait karier, seperti kepuasan kerja, peluang pengembangan diri, dan keseimbangan kerja-hidup



Gambar 7 Tampilan Halaman Career Wellbeing

D. Akses dan Pengelolaan Data

1. Halaman Login

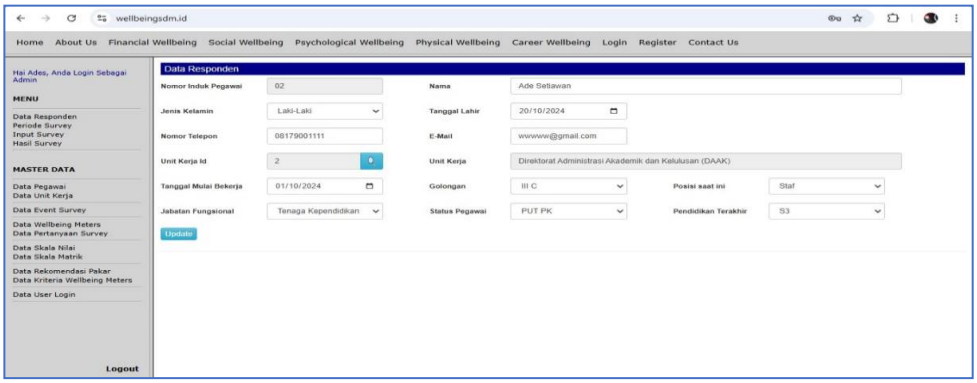
Memberikan akses aman bagi pengguna yang sudah terdaftar untuk masuk ke akun masing-masing.



Gambar 8 Tampilan Halaman untuk Login

2. Halaman Register

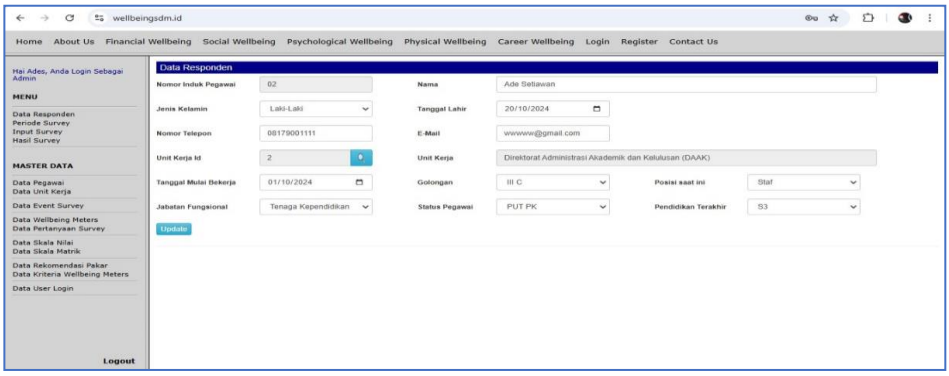
Fasilitas pendaftaran bagi pengguna baru untuk membuat akun, termasuk pengisian informasi awal.



Gambar 9 Tampilan Halaman Register

3. Halaman Data Responden

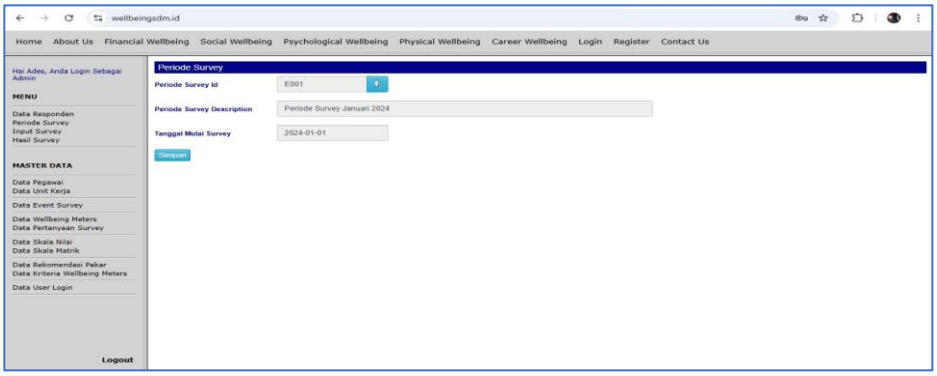
Menampilkan data responden yang berpartisipasi untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 10 Tampilan Halaman Data Responden

4. Halaman Periode Survey

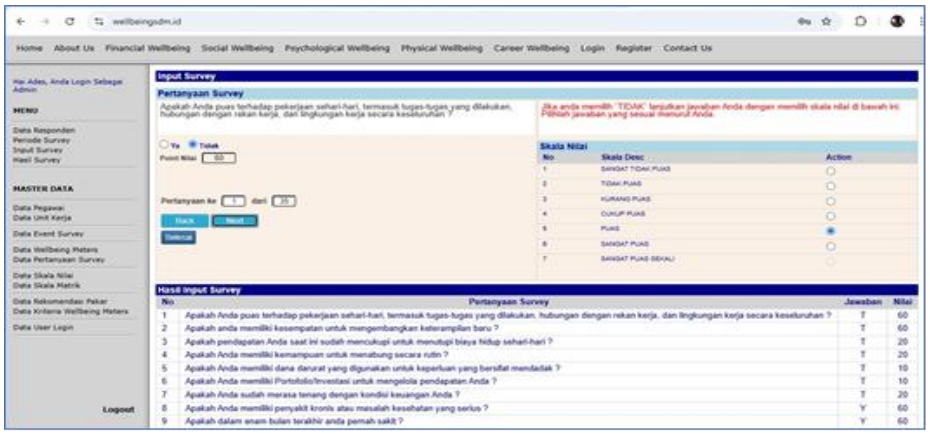
Digunakan untuk mengatur jadwal dan periode pelaksanaan survei kesejahteraan.



Gambar 11 Tampilan Halaman Periode Survey

5. Halaman Input Survey

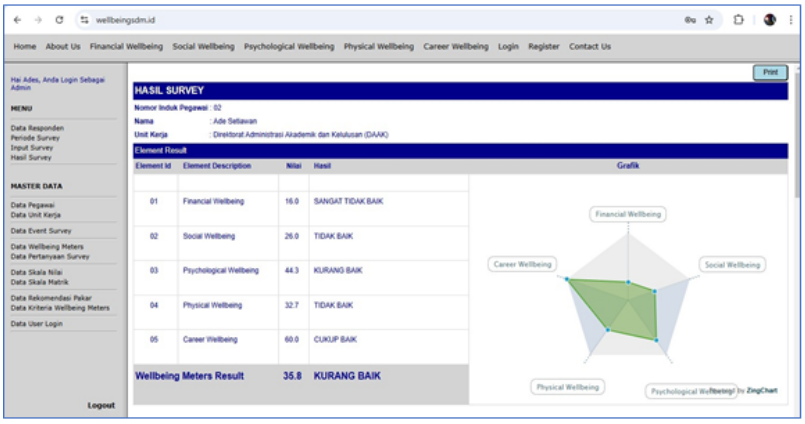
Memfasilitasi pengguna dalam mengisi kuesioner survei yang mencakup berbagai dimensi kesejahteraan.



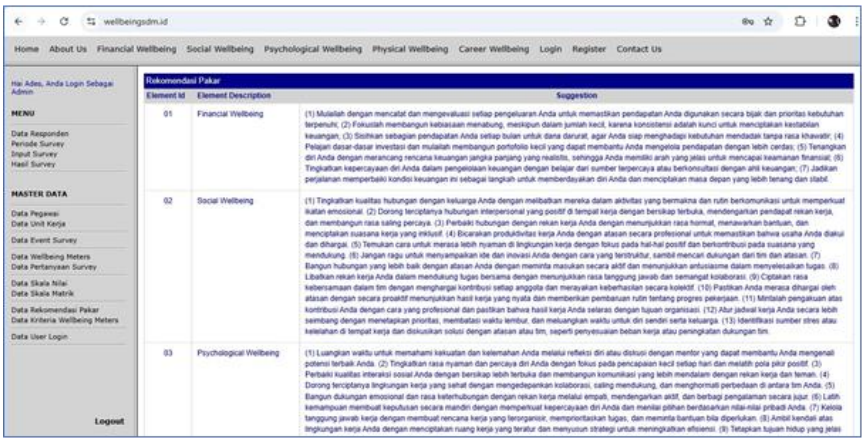
Gambar 12 Tampilan Halaman Input Survey

6. Halaman Hasil Survey

Menyajikan hasil survei dalam bentuk laporan dan visualisasi data yang mudah dipahami.



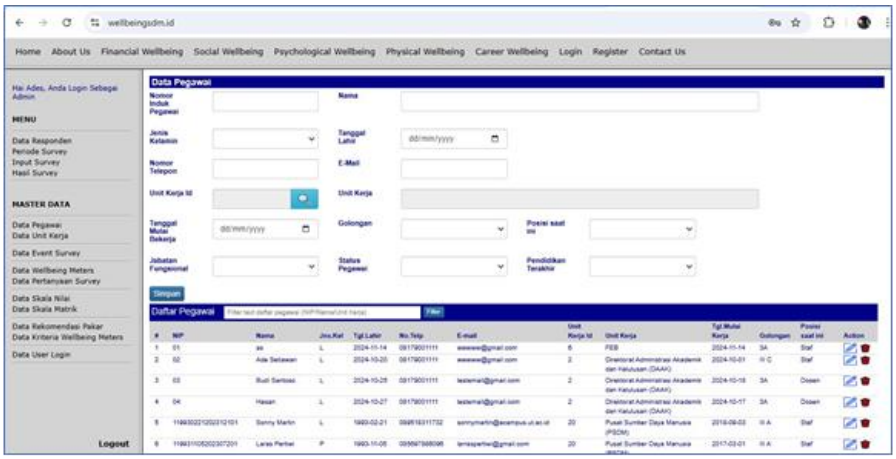
Gambar 13 Tampilan Halaman Hasil Survey (a)



Gambar 14 Tampilan Halaman Hasil Survey (b)

7. Halaman Data Pegawai

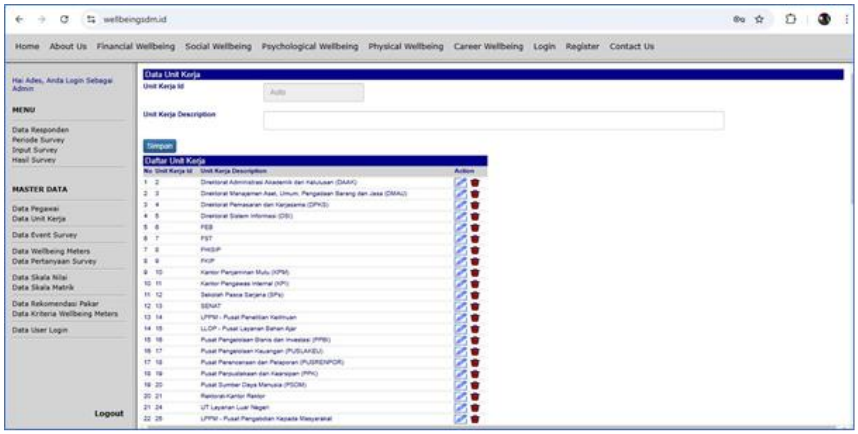
Menyimpan data karyawan yang menjadi subjek pengukuran kesejahteraan.



Gambar 15 Tampilan Halaman Data Pegawai

8. Halaman Data Unit Kerja

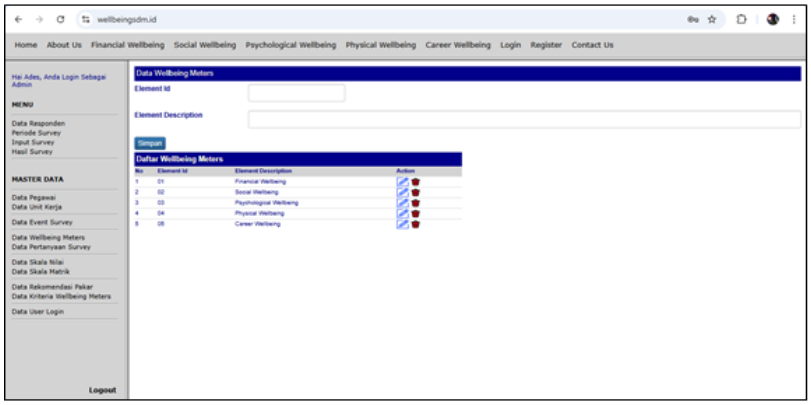
Basis data yang memuat informasi tentang unit kerja atau departemen dalam organisasi.



Gambar 16 Halaman Tampilan Data Unit Kerja

9. Halaman Data Wellbeing Meters

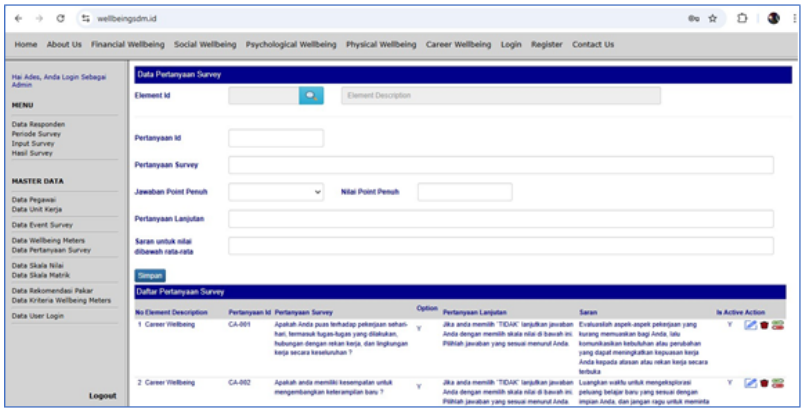
Menyimpan data hasil pengukuran kesejahteraan dari semua dimensi yang tersedia dalam sistem.



Gambar 17 Tampilan Halaman Data Wellbeing Meters

10. Halaman Data Pertanyaan Survey

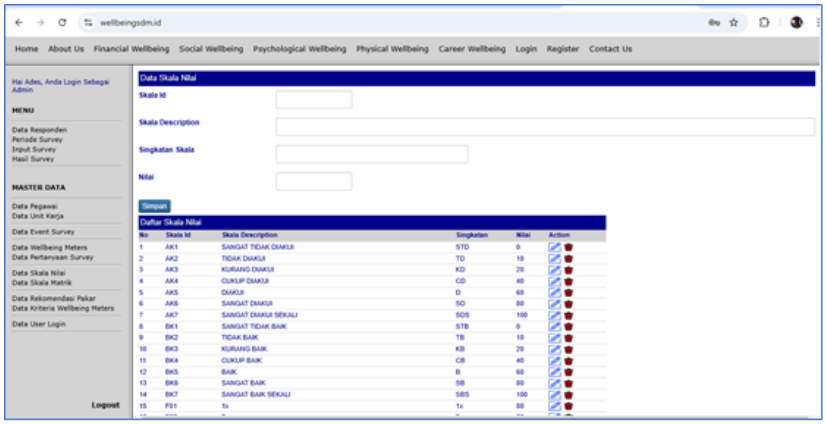
Basis data untuk daftar pertanyaan yang digunakan dalam survei kesejahteraan.



Gambar 18 Tampilan Halaman Data Pertanyaan Survey

11. Halaman Data Skala Nilai

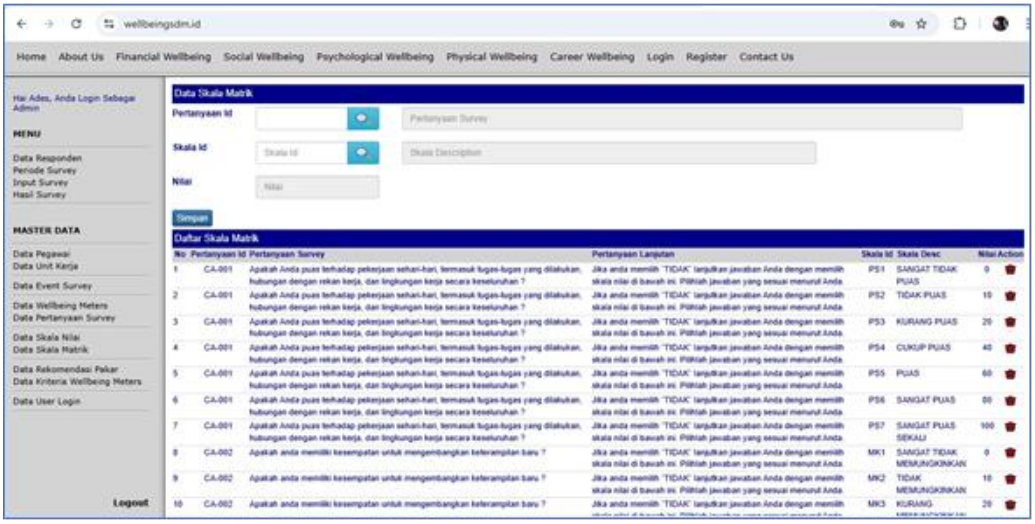
Mengelola skala penilaian yang digunakan dalam survei, seperti rentang nilai untuk indikator kesejahteraan.



Gambar 19 Tampilan Halaman Data Skala Nilai

12. Halaman Data Skala Matrik

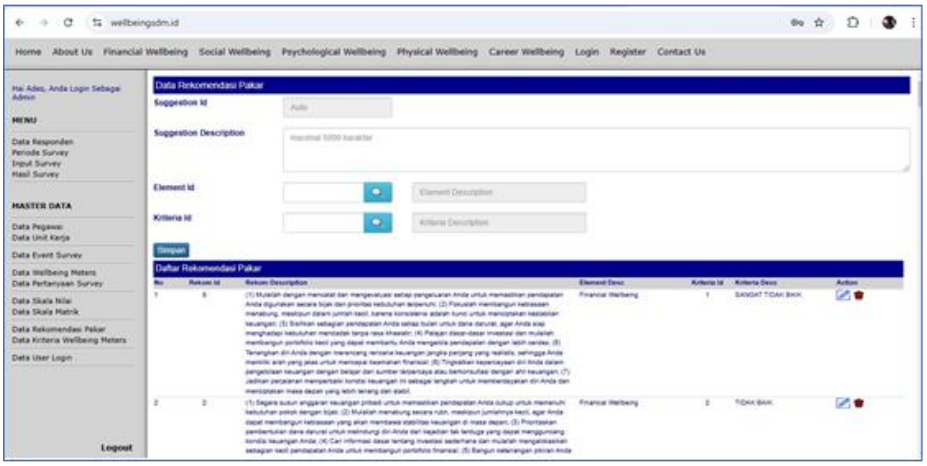
Menyimpan data matriks skala yang digunakan untuk analisis survei yang lebih kompleks.



Gambar 20 Tampilan Halaman Data Skala Matrik

13. Halaman Data Rekomendasi

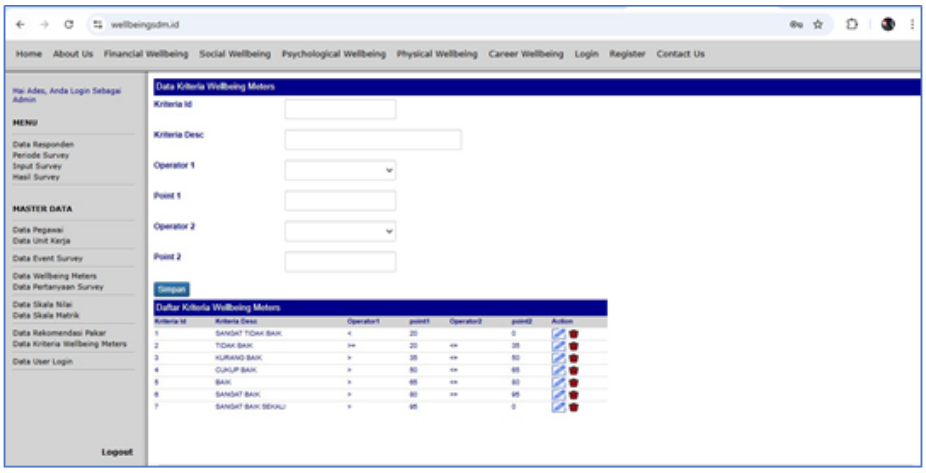
Berisi rekomendasi dari pakar yang dirumuskan berdasarkan hasil survei dan analisis data.



Gambar 21 Tampilan Halaman Data Rekomendasi

14. Halaman Data Kriteria Wellbeing Meters

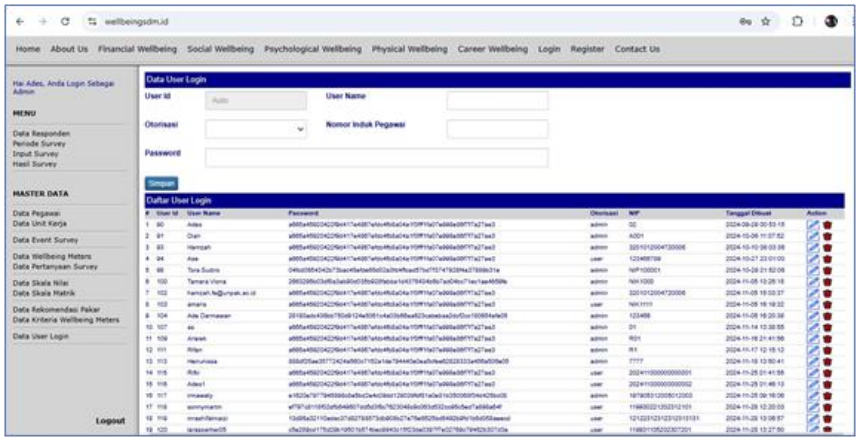
Basis data yang menyimpan kriteria penilaian kesejahteraan untuk setiap dimensi.



Gambar 22 Tampilan Halaman Data Kriteria Wellbeing Meters

15. Halaman Data User Login

Mengelola informasi login pengguna untuk memastikan keamanan dan otorisasi akses.



Gambar 23 Tampilan Halaman Data User Login

3.2 PEMBAHASAN

Hasil pengembangan sistem Wellbeing Meters SDM menunjukkan keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan organisasi untuk mengukur dan memantau kesejahteraan karyawan. Beberapa poin penting yang dapat disimpulkan adalah:

1. Komprehensivitas Dimensi:
   Sistem ini mencakup semua dimensi kesejahteraan yang relevan, yaitu finansial, sosial, psikologis, fisik, dan karier, yang disajikan secara terintegrasi melalui halaman-halaman khusus.
2. Efektivitas dalam Pengelolaan Data:
   Halaman-halaman administrasi seperti Data Pegawai, Data Unit Kerja, dan Data Event Survey memudahkan manajemen dalam mengelola informasi dan hasil survei secara sistematis.
3. Manfaat Praktis:

Dengan visualisasi data yang tersedia di Halaman Hasil Survey, manajemen dapat membuat keputusan berbasis data untuk merancang program kesejahteraan yang lebih efektif.

4. Keamanan dan Aksesibilitas:
   Halaman Login dan Register memastikan akses aman dan terstruktur bagi pengguna, sementara halaman Contact Us memberikan ruang untuk komunikasi langsung dengan admin atau pengembang.

4 KESIMPULAN

Simpulan ditulis dalam satu paragraf, yang merupakan ringkasan dari hasil dan pembahasan serta menjawab dari tujuan dari penelitian/publikasi. Menekankan pada kebaruan dari penemuan atau pengembangan. Pada bagian ini dapat memuat saran yang disusun untuk kegiatan praktis ataupun penelitian lanjutan berdasarkan hasil kebaruan yang ditemukan.

Perhatikan hal hal berikut:

1) Simpulan harus menjawab tujuan penelitian atau hipotesis.
2) Simpulan harus menggambarkan inovasi atau perbaikan dari ilmu pengetahuan yang sudah ada saat ini
3) Tuliskan Simpulan secara singkat dan jelas. Jangan membahas lagi di simpulan. Biasanya berisi satu paragraf simpulan dan/atau satu paragraf implikasi atau aplikasi praktis (jika ada)
4) Jangan mengulang abstrak, atau jangan hanya sekedar daftarkan hasil penelitian Jangan menggunakan Bullet/Numbering, jika terpaksa ada dalam bentuk paragraf

5. DAFTAR RUJUKAN

Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J. E. (2019). Employee wellbeing, productivity, and firm performance. Saïd Business School WP, 4. https://doi.org/10.2139/ssrn.3356581

Kun, Á., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2020). Development of the work-related well- being questionnaire based on Seligman's PERMA model. Periodica Polytechnica Social and Management Sciences, 25(1), 56-63. https://doi.org/10.3311/PPso.9326

Lomas, T. (2019). Positive work: A multidimensional overview and analysis of work-related drivers of wellbeing. International Journal of Applied Positive Psychology, 3, 69-96. https://doi.org/10.1007/s41042-019-00016-7

Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Känsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. Work & Stress, 31(2), 101-120. https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463

Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) versi Bahasa Indonesia. Jurnal Psikologi, 17(2), 124-137. https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13112

Saraswati, K., & Teja, J. (2018). Psychological well-being of employees in Java, Indonesia. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, 2(2), 670-679. https://doi.org/10.24912/JMISHUMSEN.V2I2.1704

Soekiman, J. S. (2023). The Role Of Human Resource Management In Organizations. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 7(1).

Susilowati, I., Fitria, L., Low, W., Kaewboonch, O., & Ratanasiri, P. (2017). Predictive factors for quality of life among small and medium enterprise workers in Indonesia. Asian Journal of Applied Sciences, 10, 116-125. https://doi.org/10.3923/AJAPS.2017.116.125

Williams, S. P., Malik, H. T., Nicolay, C. R., Chaturvedi, S., Darzi, A., & Purkayastha, S. (2018). Interventions to improve employee health and well- being within health care organizations: A systematic review. Journal of Healthcare Risk Management, 37(4), 25-51.

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. Journal of Organizational Behavior, 36(5), 621-644. https://doi.org/10.1002/job.1990