

## Sistem Kesejahteraan Sumber Daya Manusia di SMKN 4 Bandung

Ali Mumin Budiman<sup>1</sup>, Siti Nurohmah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam Al-Falah, Bandung, Indonesia

\*Correspondence: E-mail: [amumin@staialfalah.ac.id](mailto:amumin@staialfalah.ac.id)

### ABSTRACT - ABSTRAK

The research departs from the welfare system of resources in educational institutions, which has a very strong impact on the sustainability of the organization. The purpose of this research is to analyze the factors that affect employee welfare in the work environment, as well as the impact of employee welfare on individual and group performance in the organization. This research uses a qualitative approach with descriptive methods to gather information about the welfare system in schools. The welfare of all school components is, of course, the responsibility and obligation that must be carried out by school leaders in realizing the program. The welfare of human resources is an important aspect of the progress of the school because it relates to the quality of performance, loyalty, and dedication to the school. All forms of constraints and evaluations in the welfare program will certainly be an improvement for the welfare system in the future.

Penelitian bertolak mengenai Sistem Kesejahteraan Sumber daya di lembaga pendidikan yang memiliki dampak yang sangat kuat terhadap keberlangsungan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai di lingkungan kerja, serta dampak dari kesejahteraan pegawai terhadap kinerja individu dan kelompok dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, dengan jenis data kualitatif ini menjadikan metode wawancara untuk mengumpulkan informasi mengenai sistem kesejahteraan di sekolah. Kesejahteraan seluruh komponen sekolah tentunya merupakan tanggung jawab dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pimpinan sekolah dalam merealisasikan program tersebut. Kesejahteraan sumber daya manusia ini merupakan aspek penting bagi kemajuan sekolah karena menyangkut dengan kualitas kinerja, loyalitas dan dedikasi terhadap sekolah. segala bentuk kendala dan evaluasi dalam program kesejahteraan tentunya menjadi perbaikan bagi sistem kesejahteraan dimasa yang akan datang.

### ARTICLE INFO

**Article History:**

Submitted/Received: 5 Jan 2022

First Revised: 10 Feb 2022

Accepted: 15 Mar 2022

First Available online: 23 Mar 2022

Publication Date : 1 Apr 2022

**Keyword:**

Employees; Welfare; Quality of Work.

**Kata Kunci:** Kesejahteraan; Kualitas Kerja; Pegawai.

## **1. PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu yang sangat mempengaruhi kualitas dan kinerja sumber daya manusia (Samsuri, 2017; Pusparani, 2021) yang ada di sebuah perusahaan maupun organisasi yang terkait. Seperti yang kita ketahui sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan terstruktur, dikarenakan tanpa adanya pengelolaan yang baik tentunya sumber daya manusia yang ada akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang kurang maksimal (Angliawati dan Fatimah, 2020; Daring, 2020). Dengan ini maka Ilmu manajemen sumber daya manusia juga perlu diterapkan dan dikembangkan oleh setiap stakeholders maupun manajer di setiap perusahaan maupun organisasi yang tentunya memiliki anak buah ataupun karyawan yang perlu dikelola dengan baik (Afkar dkk, 2022)

Salah satu aspek yang dikaji dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu kesejahteraan karyawan (Setiawan, 2016; Utamy dkk, 2020; Ekawati, 2018)., dimana kesejahteraan karyawan itu merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dan kualitas karyawan tersebut. Kesejahteraan karyawan yang baik pula tentu merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan ataupun organisasi (Suripto, 2016), karena faktanya masih banyak perusahaan atau organisasi diluar sana yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan baik. Bila kita menempatkan diri dalam sudut pandang pegawai yang bekerja dengan tujuan mendapatkan upah untuk meningkatkan kualitas hidupnya maupun keluarganya, tentu kesejahteraan sangat diharapkan oleh setiap pegawai dimanapun.

Kesejahteraan karyawan merupakan aspek kunci dalam konteks manajemen organisasi dan sumber daya manusia (Fajriah, 2018; Amelia dkk, 2022). Organisasi yang peduli dengan kesejahteraan karyawannya berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan berkelanjutan. Kesejahteraan karyawan tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi juga mencakup dimensi fisik, mental, emosional dan sosial. Dalam konteks yang semakin dinamis dan kompleks, mengelola kesejahteraan karyawan merupakan tantangan yang harus dipahami dan disikapi dengan baik (Sardar & Hr, M. N, 2016).

Dengan kesejahteraan yang kurang baik tentunya kita sebagai pegawai memiliki rasa kurang semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Permasalahan seperti ini seharusnya diperhatikan oleh setiap perusahaan karena perusahaan

dan karyawan didalamnya perlu bekerja sama dengan baik dan menjadi sebuah sistem yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan tersebut.

Merancang dan menentukan program kesejahteraan juga perlu dilakukan oleh setiap manajer maupun stakeholders yang ada di sebuah perusahaan maupun organisasi. Seperti yang kita ketahui bahwasanya banyak jenis maupun program, yang dapat dilaksanakan maupun diterapkan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Manajer yang ada dalam sebuah perusahaan.

Karena globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin meningkat, organisasi memiliki persyaratan untuk mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kesejahteraan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan loyalitas, motivasi dan partisipasi karyawan dalam organisasi (Astuti, 2019; Nugroho, 2018; Kurnia dkk. 2019). Oleh karena itu, penelitian ini juga menganalisis strategi manajemen yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan praktik pengelolaan SDM yang berfokus pada kesejahteraan karyawan. Dengan lebih memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, organisasi dapat merancang praktik dan program yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan, mendukung produktivitas, dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

## **2. METODE PENELITIAN**

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif pendekatan kualitatif. Data Kualitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk verbal (lisan/kata) bukan dalam bentuk angka. Data ini didapatkan menggunakan teknik pengumpulan data metode wawancara dan studi dokumen. Wawancara yang dilakukan di SMKN 4 Bandung berlangsung dengan lancar dan narasumber selaku kepala staff tata usaha yang diketahui profesional di bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia. Metode wawancara juga didukung dengan adanya instrumen wawancara berupa pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan topik yang dibahas. Adapun studi dokumentasi sebagai data pendukung yang akurat dan kredibel

### **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Kesejahteraan sumber daya manusia muncul ketika pegawai merasakan kebahagiaan dan ketentraman dalam diri pegawai (Sukadi, Kasubag Tata Usaha SMKN 4 Bandung). Terdapat 2 hal kesejahteraan sumber daya manusia yang dibangun di SMKN 4 Bandung yang meliputi kualitas kesejahteraan pegawai yang focus kepada harmonisasi, kerjasama yang baik, dan kebersamaan yang kuat antar rekan kerja. Yang kedua, sistem kesejahteraan ini memegang teguh kepada prinsip keadilan. Umumnya Ada 2 hal yang harus diperhatikan dalam prinsip keadilan bernegara yang tentunya menyangkut dengan kesejahteraan pegawai di sekolah.

- 1) Prinsip kebebasan yang sama dengan sebesar-besarnya atau principle of the greatest equal liberty. Menurut prinsip ini, semua orang punya hak yang sama untuk semua sistem kebebasan yang ada dan sesuai dengan kebebasan itu. Prinsip ini meliputi kebebasan untuk ikut berpartisipasi dalam sistem politik, kebebasan untuk berbicara, kebebasan beragama, kebebasan menjadi diri sendiri dan hak untuk mempertahankan milik pribadi. Pada dasarnya seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di SMKN 4 Bandung memiliki kebebasan dalam mengekspresikan dirinya teta dalam norma yang berlaku dan budaya yang ada di lingkungan sekolah.
- 2) Prinsip perbedaan atau the difference principle dan prinsip persamaan yang adil dengan kesempatan atau the principle of fair equality of opportunity. Menurut prinsip itu, perbedaan sosial ekonomi harus diatur sampai bisa memberikan manfaat yang maksimal untuk mereka yang paling nggak beruntung. Intinya, tenaga pendidik dan kependidikan memiliki hak yang sama untuk mendapatkan kebijakan yang sejahtera, menjamin bahwa loyalitas dan kinerjanya akan mendapatkan feedback terhadap kesejahteraan pegawai bak dari segi moril maupun materil.

#### **Tujuan sistem kesejahteraan Sumber Daya Manusia di SMKN 4 Bandung**

Penerapan sistem kesejahteraan di sekolah merupakan kewajiban pimpinan terhadap seluruh komponen bidang di sekolah dan seluruh pegawai yang bertujuan untuk mensejahterakan pegawai baik dari segi moril maupun materil agar loyalitas dan kecintaan pegawai terhadap sekolah tetap terjaga sehingga meningkatkan kualitas kinerja pegawai juga. Adapun secara umumnya tujuan dari kesejahteraan SDM dikemukakan menurut salah satu ahli yakni menurut Hasibuan dalam Heryanto (2021) , tujuan pemberian kesejahteraan karyawan antara lain:

- 1) Meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

- 2) Memberikan ketenangan dan memenuhi kebutuhan karyawan beserta keluarganya.
- 3) Meningkatkan gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.
- 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- 7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

### **Urgensi kesejahteraan pegawai**

Pak sukandi selaku kasubag Tata usaha mengistilahkan urgensi kesejahteraan pegawai melalui kata-kata “tiada cinta perut lapar” konotasi dari kalimat tersebut menjelaskan bahwa pegawai harus terpenuhi kebutuhannya dengan memberikan insentif yang menunjang dan setimpal dengan kinerjanya masing-masing. Meminimalisir masalah yang akan menyebabkan rendahnya focus kerja pegawai dan membangun rasa cinta dan etos kerja.

### **Program Kesejahteraan Pegawai**

Adapun Program kesejahteraan sumber daya manusia ada 2 jenis Program kesejahteraan yang dilaksanakan di sekolah dan menjadi standard di lembaga atau industry pada umumnya dan program yang dibangun oleh internal sekolah.

- 1) Program sekolah yang menjadi standard pada umumnya:

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya

- 2) Program kesejahteraan yang didirikan oleh sekolah

- Koperasi sekolah/koperasi simpan pinjam

Koperasi sekolah adalah koperasi yang didirikan di lingkungan sekolah dan anggotanya terdiri atas siswa sekolah yang bersangkutan. Koperasi ini didirikan bukan hanya mensejahterakan patra tenaga pendidik dan kependidikan saja tetapi termasuk para siswa menjadi bagian SDM yang patut disejahterakan kebutuhannya. Kegiatan usaha yang dilaksanakan koperasi sekolah meliputi usaha yang dapat memenuhi kebutuhan para siswa di sekolah yang bersangkutan dan masyarakat

- Kelas Kewirausahaan yang dibangun sekolah

Di SMKN 4 Bandung terdapat jurusan atau kelas kewirausahaan. Kelas kewirausahaan menerapkan kurikulum terintegrasi ke dalam mata pelajaran produktif. Dalam kelas kewirausahaan diharapkan dapat lebih efektif dalam menumbuhkan jiwa kewirausahaan dan kemandirian sehingga lulusan akan lebih memiliki jiwa yang bebas di dalam setiap situasi. Di SMKN 4 Bandung juga status tenaga pendidiknya didominasi oleh PNS (Pegawai Negeri Sipil). Menurut pak sukadi hal ini tentu menjadi salah satu indikator bahwa tenaga pendidik di sekolah sudah sejahtera. Karena seperti yang sudah banyak orang ketahui bahwa PNS memiliki Gaji dan tunjangan yang sudah terjamin

Dalam proses perancangan kesejahteraan sumber daya manusia yang menjadi focus perhatian bukan hanya tentang “jumlah uang/Nilai” saja tetapi sekolah juga merealisasikan program kesejahteraan SDM dengan membangun situasi dan kondisi sekolah yang menyenangkan, harmonis, serta kompak. Untuk mewujudkan hal tersebut kepala sekolah selaku pimpinan melakukan penijauan dan pendekatan kepada para pegawai, mengadakan kegiatan Gathering setiap satu tahun sekali untuk melepas sejenak rasa lelah dalam bekerja dan manajemen stres pegawai.

#### **Indikator Keberhasilan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Sumber Daya Manusia**

- 1) Penggajian yang terukur berdasarkan jenjang pendidikan (skala penggajian)
- 2) Munculnya situasi dan kondisi kerja yang kondusif, damai dan harmonis
- 3) Loyalitas dan disiplin kerja yang baik
- 4) Terpenuhinya kebutuhan pegawai sebagai timbal balik dari kinerja yang diberikan

#### **Evaluasi dalam pelaksanaan program kesejahteraan pegawai**

Terdapat keluhan dari guru yang berstatus Non-PNS dikarenakan sistem penggajian dan kompensasi yang relative kecil. Dalam medcom.id dijelaskan kondisi guru honorer yang cukup memprihatinkan. Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) mengaku prihatin atas ketidakjelasan status guru honorer di Indonesia. Menjadi guru honorer di Tanah Air masih jadi satu hal yang dilematis. Adanya ketidakjelasan status antara PNS dan PPPK menjadi polemik. Menurut Pengurus Bidang Hukum dan Advokasi ISPI Cecep Darmawan dalam Rapat Dengar Pendapat bersama Komisi X DPR RI secara daring, Rabu, 16 Juni 2021 mengatakan bahwa sulit menentukan posisi para guru honorer. Sebab, Undang-Undang (UU) tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) juga menerapkan syarat pendidikan profesi guru (PPG) untuk

bisa disebut sebagai pendidik.. Jadi diibaratkan bahwa status guru honorer itu semacam dilema, digantung.

Tentunya hal tersebut menjadi keluhan dan keprihatinan bagi tenaga pendidik honorer di SMKN 4 Bandung. Maka dari itu, sekolah berharap agar pemerintah lebih memperhatikan kesejahteraan guru honorer karena mau bagaimanapun guru honorer telah berdedikasi tinggi terhadap pendidikan di Indonesia khususnya di SMKN 4 Bandung juga.

#### 4. KESIMPULAN

Kesejahteraan SDM merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan selain gaji atau upah dan pemberiannya tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan serta tidak melanggar peraturan pemerintah. Penerapan sistem kesejahteraan di sekolah merupakan kewajiban pimpinan terhadap seluruh komponen bidang di sekolah dan seluruh pegawai yang bertujuan untuk mensejahterakan pegawai baik dari segi moril maupun materil.

Program kesejahteraan SDM ini ada yang sifatnya standard da nada pula yang sifatnya inovatif dari sekolah. programkesejahteraan yang sifatnya standard adalah kompensasi yang diberikan oleh lembaga terhadap seluruh tenaga pendidik maupun kependidikan. Sedangkan program kesejahteraan inovasi merupakan program yang dibangun oleh internal SMKN 4 Bandung untuk lebih memenuhi kesejahteraan SDM baik itu guru, tenaga kependidikan, siswa, dll. Indicator yang menjadi tolok ukur dalam keberhasilan program ini adalah terciptanya situasi, kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, kompak , tercukupi kebutuhan moril dan materilnya, loyalitas dan disiplin yang baik di lingkungan sekolah.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Angliawati, R. Y., & Fatimah, F. (2020). Peran talent management dalam pembangunan SDM yang unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28-40.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. tunas jaya utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.

- Ekawati, F. (2018). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118-139.
- Heryanto, T. (2021). Program pemeliharaan karyawan dalam mencapai tujuan institusi. *El-Ecosy: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 1(1), 89-101.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019, October). Dampak faktor motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada badan usaha milik negara di kota medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*,. 1(1), 365-372.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139-150.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543
- Sardar, Z., & Hr, M. N. (2016). Kesejahteraan dalam perspektif islam pada karyawan bank syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 3(5), 315-443.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23-35.
- Suripto, T. (2016). Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2(2), 239-250.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.