

Sistem Kesejahteraan Tenaga Pendidik dan Tenaga Administrasi Sekolah di SMP Negeri 31 Bandung

Jarwo

SMPIT Nur Al-Rahman, Cimahi, Indonesia

*Correspondence: E-mail: jarwonuralrahman@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the level of welfare obtained by the workforce at Junior High School 31 Bandung, both in terms of material (wages, allowances and bonuses/rewards) and non-material (facilities) at Junior High School 31 Bandung. This research uses a qualitative approach, with descriptive data collection techniques. The data used in this research was obtained from direct observations and interviews with related sources. The results of this research show that (1) the level of welfare of the workforce, both educators and educational staff at Junior High School 31 Bandung is sufficient, both in terms of salary which follows the regional minimum wage (UMR), allowances and incentives/rewards (2) SMPN 31 Bandung is also provide many adequate allowances and facilities to employees at Junior High School 31 Bandung in order to improve the welfare of the workforce, both educators and education staff. (3) The level of employee job satisfaction at Junior High School 31 Bandung is categorized as quite high, this is shown by the suitability of the salary to the workload received by the employee, the condition of the school environment and the attitude of the leader and co-workers which is good and in line with expectations so that the impact is comfort. and employee satisfaction at work..

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar tingkat kesejahteraan yang didapatkan oleh para tenaga kerja di SMPN 31 Bandung baik dari segi materil (upah, tunjangan dan bonus/reward) maupun non materil (fasilitas) di SMPN 31 Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yang bersifat deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi dan wawancara secara langsung dengan narasumber yang terkait. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) tingkat kesejahteraan para tenaga kerja baik pendidik maupun tenaga kependidikan di SMPN 31 Bandung sudah mencukupi baik dari segi gaji yang mengikuti upah minimum regional (UMR), tunjangan dan insentif/reward (2) SMPN 31 Bandung ini pun memberikan banyak tunjangan dan fasilitas yang memadai kepada pegawai di SMPN 31 Bandung guna mensejahterakan tenaga kerja baik pendidik maupun tenaga kependidikan. (3) Tingkat kepuasan kerja karyawan di SMPN 31 Bandung dikategorikan cukup tinggi, hal ini ditunjukkan dengan kesesuaian gaji dengan beban kerja yang diterima karyawan, kondisi lingkungan sekolah dan sikap seorang pemimpin dan rekan-rekan kerja yang baik dan sesuai dengan harapan sehingga dampaknya timbul kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received: 7 Juli 2023

First Revised: 9 Agustus 2023

Accepted: 18 Sept 2023

First Available online: 1 Okt 2023

Publication Date: 1 Okt 2023

Keyword: Human Resources Management, Junior High School, Welfare System.

Kata Kunci: Sekolah Menengah Pertama, Sistem Kesejahteraan, Sumber Daya Manusia

1. PENDAHULUAN

Perusahaan/lembaga dan karyawan pada hakikatnya saling membutuhkan dan saling berhubungan satu dengan yang lainnya (Irawan, 2020), karyawan adalah aset perusahaan/lembaga karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan (Sugiarti, 2018), begitu pula dengan karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan (Rahama dan Izzati, 2021). Oleh karena itu, karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut haknya tetapi pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai karyawan tidak diselesaikan sebagaimana mestinya (Laksana dan Fajarwati, 2021; Riyani, 2020)

Namun demikian masih ada lembaga yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga banyak karyawannya menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya (Nityasya, 2022). Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja, perusahaan tidak mempedulikan mereka (Laksana dan Fajarwati, 2021), apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka. Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke lembaga lain (Saputra dkk, 2019), meningkatkan motivasi dan semangat kerja (Surahman dkk, 2021), dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Khairul dan Anggraini, 2023).

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya (Hermanto dan Darmanah, 2020). Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat (Heryanto, 2021). Kesejahteraan pegawai adalah elemen kritis dalam keberhasilan sebuah organisasi (Damayanti dan Alamsyah, 2023). Kesejahteraan ini mencakup aspek fisik, mental, dan sosial dari kehidupan karyawan, serta lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas mereka. Pentingnya kesejahteraan pegawai mencuat dalam beberapa dimensi.

Kesejahteraan pegawai berdampak langsung pada kinerja organisasi (Sukamtono dkk, 2022). Karyawan yang merasa bahagia, sehat, dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Mereka memiliki motivasi yang tinggi, berkolaborasi dengan lebih baik, dan memiliki kehadiran yang lebih konsisten. Secara keseluruhan, kesejahteraan pegawai

menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan positif, mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Aspek lain yang tak kalah penting adalah retensi bakat. Organisasi yang memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan akan lebih mungkin mempertahankan bakat terbaik mereka (Munir, 2023). Fasilitas kesejahteraan, program kesehatan, dan dukungan psikologis menciptakan iklim kerja yang menarik, membuat karyawan merasa dihargai. Ini tidak hanya mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan baru, tetapi juga membangun pengetahuan dan pengalaman yang berkelanjutan di dalam organisasi.

Kesejahteraan pegawai juga memiliki dampak positif pada citra lembaga (Tyasari dan Rulyana, 2021). Organisasi yang dianggap peduli terhadap kesejahteraan karyawan mereka dapat menarik pelanggan dan mitra bisnis yang berbagi nilai-nilai tersebut. Selain itu, reputasi yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif dalam merekrut bakat baru dan memperluas pangsa pasar.

Dalam pandangan jangka panjang, kesejahteraan pegawai berkontribusi pada keberlanjutan organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan lebih mungkin berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhan dan inovasi. Ini menciptakan siklus positif di mana kesejahteraan karyawan menghasilkan keberhasilan organisasi, dan sebaliknya. Secara keseluruhan, kesejahteraan pegawai bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan individu, tetapi juga mengenai investasi strategis dalam kelangsungan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kesejahteraan yang dilaksanakan oleh lembaga bertujuan untuk memelihara karyawan baik dari segi rohani maupun jasmani guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik di dalam bekerja. Kesejahteraan menurut kamus besar Indonesia adalah aman sentosa dan makmur, selamat (terlepas dari segala macam gangguan). Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Kesejahteraan karyawan merupakan suatu program yang menitikberatkan terhadap pekerjaan dan terhadap lingkungan kerja (Adha dkk, 2019). Tujuan pemberian kesejahteraan yakni untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan, memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya, memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan, menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman. Adapun manfaat pemberian kesejahteraan baik bagi karyawan

maupun bagi lembaga itu sendiri. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan (Dagadkk, 2023), meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan sedangkan bagi perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kerja, efisiensi kerja efektifitas kerja, dan maningkatkan laba.

Selanjutnya jenis-jenis kesejahteraan terdiri dari kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung. Program kesejahteraan pegawai meliputi jaminan haritua, tunjangan, jaminan kesehatan, perumahan atau akses memiliki rumah, asuransi kecelakaan dan jaminan keselamatan kerja, tunjangan pensiun dan lain sebagainya. Adapun faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai yakni gaji dan upah yang baik, rekan kerja yang kompak, kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik, pimpinan yang adil dan bijaksana. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya, dan memberikan penghargaan untuk mendorong kinerja.

Ini dapat dengan jelas diamati oleh masyarakat, terutama melalui ketidakstabilan ekonomi yang dihadapi oleh para guru, terutama mereka yang bekerja sebagai guru honorer. Saat ini, minat untuk menjalani profesi guru menurun signifikan karena rendahnya tingkat gaji dan kesejahteraan yang kurang memadai. Hal ini menjadi lebih menonjol di kalangan generasi milenial yang cenderung mengutamakan gengsi, menyebabkan jumlah orang yang tertarik menjadi guru di Indonesia semakin berkurang. Peningkatan kesejahteraan bagi para guru juga dapat mengubah pandangan masyarakat terhadap profesi ini yang seringkali dianggap rendah, terutama ketika dibandingkan dengan gaji seorang dokter atau insinyur.

Kesejahteraan seharusnya memperoleh prioritas perhatian untuk mempertinggi kinerja guru (Zulkifli, Darmawan, & Sutrisno, 2014), karena gaji dapat mempengaruhi konsentrasi dan menjadi motivasi guru saat mengajar. Jika kenaikan gaji guru dan peningkatan kesejahteraan terjadi, maka minat orang-orang untuk menjadi guru akan tinggi. Jika minat masyarakat untuk menjadi guru tinggi, maka akan terjadi persaingan yang mana dapat meningkatkan kualitas guru karena calon guru akan menyiapkan dirinya semaksimal mungkin agar diterima menjadi guru.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang membahas tentang analisis sistem kesejahteraan sumber daya manusia di SMPN 31 Bandung penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Data kualitatif diperoleh dari hasil wawancara terhadap responden kemudian dilakukan analisis

untuk mengetahui tingkat kesejahteraan yang diberikan kepala pimpinan lembaga pendidikan SMPN 31 Bandung kepada tenaga kerja baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Subjek penelitian ini adalah Kepala Sekolah SMPN 31 Bandung. Sedangkan objek penelitian ini adalah tingkat kesejahteraan tenaga kerja baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan di SMPN 31 Bandung..

Pada metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (face to face) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan mendapatkan data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian. Maksud tertentu yang dimaksud dalam hal ini adalah untuk mendapatkan sebanyak mungkin data yang diperlukan peneliti untuk menjawab instrumen wawancara yang telah diberikan pewawancara. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada kepala sekolah SMPN 31 Bandung.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kesejahteraan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja tenaga kerja baik dalam segi meteril maupun non materil. Untuk itu sekolah harus selalu memperhatikan aspek kesejahteraan tenaga kerja demi berlangsungnya efisiensi dalam bekerja dengan tujuan memberikan kontribusi penuh terhadap sekolah. Jika tenaga kerja itu memiliki kinerja yang baik maka kemungkinan dapat meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan di sekolah tersebut sehingga dampak yang akan didapatkan oleh tenaga kerja bisa berupa pemberian insentif/reward bahkan bisa berupa kenaikan jabatan.

1. Kesejahteraan karyawan di SMPN 31 Bandung ditinjau dari materil dan non materil
Menentukan kualifikasi terkait dengan materil dan non materil bagi tenaga kerja pendidik maupun tenaga kependidikan yang tepat dan yang kontrak atau honorer merupakan langkah awal yang harus dipenuhi oleh sekolah, karena hal ini akan mempengaruhi kinerja yang akan dikontribusikan oleh tenaga kerja tersebut terhadap sekolah. Kualitas pendidikan atau sekolah tergantung pada kinerja pekerja, jika kebutuhan materil dan non materil sudah dipenuhi oleh pihak sekolah maka pekerja pun akan dengan senang hati dalam bekerja di sekolah tersebut, begitupun sebaliknya jika hak dan kewajiban pekerja tidak dapat dipenuhi maka pekerja akan merasa tidak nyaman dalam bekerja di sekolah tersebut

Dalam hal ini SMPN 31 Bandung sudah sangat memperhatikan aspek tersebut baik berupa meteril maupun non materil seperti pemberian gaji, insentif lainnya maupun non materil seperti fasilitas yang disediakan oleh sekolah seperti ruang kantor dan lain sebagainya.

Untuk itu dapat disimpulkan bahwa sekolah sudah dapat memenuhi kebutuhan materil dan non materil kepada seluruh tenaga kerja di SMPN 31 Bandung.

Selanjutnya terkait upah yang diterima tenaga kerja pendidik maupun tenaga kependidikan sudah sepadan dengan apa yang dikerjakan oleh masing-masing pekerja. Tidak hanya itu, sekolah pun memberikan insentif/bonus kepada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan seperti halnya insentif hari raya, jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.

2. Upah yang diberikan sekolah dalam mensejahterakan karyawan di SMPN 31 Bandung Sekolah akan mengangkat tenaga kerja baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan menjadi kontrak bahkan menjadi karyawan tetap dengan melihat kinerja dari tenaga kerja itu sendiri. Jika memenuhi syarat dan kualifikasi serta kompetensi yang dimiliki sesuai dengan yang dibutuhkan sekolah seperti lulus ujian CPNS maka besar kemungkinan akan diangkat menjadi karyawan tetap di sekolah tersebut. Tenaga kerja pun berhak mengikuti pelatihan pendidikan dan pengembangan karyawan yang sudah disediakan oleh pihak sekolah, seperti pelatihan diklat profesionalisme guru dengan tujuan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan guru, memberi pelatihan kepada guru dan membantu guru dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas. Beban tenaga kerja dibedakan antara tenaga kerja kontrak atau honorer dan tenaga kerja tetap, beban tenaga kerja juga dibedakan berdasarkan jabatan atau posisi masing-masing tenaga kerja di sekolah hal ini dikarenakan takutnya informasi rahasia tentang sekolah disebarluaskan tanpa adanya persetujuan atau sepengetahuan sekolah. Hal ini dapat menyebabkan reputasi sekolah menurun. Oleh sebab itu tingkat beban kerja harus dibedakan guna untuk menjaga kerahasiaan perusahaan.
3. Tingkat kepuasan kerja karyawan di SMPN 31 Bandung Kepuasan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2003:101), "kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan, dan kebijakan lembaga, standar kinerja, kondisi kerja dan lain sebagainya". Tingkat kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda antara satu dengan yang lainnya, hal ini tentu disesuaikan dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif

yang telah dilakukan sebelumnya, tingkat kepuasan kerja para pegawai atau karyawan di SMPN 31 Bandung dapat dikatakan cukup tinggi, hal ini dilihat dari pemberian gaji yang sudah sesuai dengan beban kerja dan posisi jabatan tenaga kerja. Lalu situasi atau lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang ditunjukkan dengan rekan kerja yang mendukung, cara kepala sekolah memerintah dan menegur karyawan, kerapihan ruang guru dan fasilitas lainnya sehingga dampaknya timbul kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja di SMPN 31 Bandung

Kesejahteraan adalah tolak ukur untuk menentukan nama baik perusahaan atau lembaga (Anggaraini dkk, 2020). Apabila suatu perusahaan atau lembaga sudah memenuhi hak dan kebutuhan tenaga kerja baik berupa materil maupun non materil, maka perusahaan atau lembaga tersebut akan dipandang bagus (Sudjana dan Rizkison, 2020). Oleh karena itu untuk meningkatkan kesejahteraan maka aspek yang paling utama adalah dengan meningkatkan kompetensi, semakin berkompeten atau berprestasi maka semakin besar peluang kesejahteraan dapat dipenuhi. Kesejahteraan di SMPN 31 Bandung jika dilihat dari segi kebutuhan hidup sudah mencukupi baik berupa gaji yang mengikuti upah minimum regional (UMR) wilayah, tunjangan pensiun, jaminan kesehatan dan lain sebagainya. Tidak hanya dari segi materil saja, namun dari segi non materil pun SMPN 31 Bandung sudah menyediakan fasilitas sarana dan prasarana seperti ruang kerja, kursi, meja dan media lainnya dalam menunjang pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja, selain itu SMPN 31 Bandung tiap tahunnya selalu mengadakan liburan atau rekreasi bersama dan lain sebagainya untuk mengisi kesenjangan dan membangun keharmonisan hubungan antar tenaga kerja di sekolah. SMPN 31 Bandung juga memberikan apresiasi atau reward kepada karyawan apabila karyawan tersebut berprestasi, memiliki kompetensi dan tanggung jawab yang bagus dalam mencapai tujuan sekolah. Adapun reward yang diberikan sekolah kepada karyawan yang berprestasi yakni berupa pemberian sertifikat penghargaan dan ucapan terimakasih dari pimpinan sekolah kepada karyawan yang berprestasi tersebut. Hal ini ditujukan untuk memotivasi karyawan lainnya agar lebih giat mengemban tugas yang telah diamanahkan pihak sekolah kepada karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kesejahteraan merupakan hal yang penting bagi semua tenaga kerja, khususnya bagi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan di sekolah. Pentingnya kesejahteraan guru adalah

untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja, meningkatkan sikap loyalitas guru terhadap sekolah agar terciptanya produktivitas kerja karyawan guna meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut : 1) Tingkat kesejahteraan baik dari segi materil maupun non materil di SMPN 31 Bandung sudah mencukupi bagi karyawan, hal ini dilihat dari segi upah dan fasilitas yang memadai oleh sekolah untuk karyawan. 2) Upaya yang dilakukan oleh SMPN 31 Bandung dalam mensejahterakan karyawan sudah sangat optimal dikarenakan banyaknya tunjangan dan fasilitas yang memadai yang diberikan kepada karyawan. 3) Tingkat kepuasan kerja karyawan di SMPN 31 Bandung dikategorikan cukup tinggi, hal ini ditunjukkan dengan kesesuaian gaji dengan beban kerja yang diterima karyawan, kondisi lingkungan sekolah dan sikap seorang pemimpin dan rekan-rekan kerja yang baik dan sesuai dengan harapan sehingga dampaknya timbul kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Anggraini, A. M., Sari, R. M., & Fristiani, N. (2020). Implementasi metode balanced scorecard sebagai tolok ukur pengukuran kinerja pada organisasi sektor publik. *JCA (Jurnal Cendekia Akuntansi)*, 1(2), 58-70.
- Daga, R., Hamzah, N., Suwandar, R., Ashary, M., & Pasae, P. (2023). Pelatihan pengembangan hubungan kelompok kerja dengan industrial dalam meningkatkan kualitas usaha dan kesejahteraan kelompok kerja. *Jupadai: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 56-65.
- Damayanti, D., Alamsyah, A. I. S., & Atirah, A. (2023). Peranan umkm terhadap kesejahteraan karyawan (studi kasus UMKM ISR Bone). *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 48-58.
- Hermanto, H., & Darmanah, D. (2020). Pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai pada sekretariat dewan Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 17(2), 119-125.
- Heryanto, T. (2021). Program pemeliharaan karyawan dalam mencapai tujuan institusi. *EL-Ecosy: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 1(1), 89-101.
- Irawan, D. (2020). Peningkatan daya saing usaha mikro kecil dan menengah melalui jaringan usaha. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 103-116.

- Khairul, M., & Anggarini, T. (2023). Analisis strategi mempertahankan loyalitas dan semangat kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada wifi indihome Medan). *Media Bina Ilmiah*, 17(7), 1605-1612.
- Laksana, A., & Fajarwati, N. K. (2021). Strategi komunikasi organisasi serikat pekerja nasional pt. Parkland world indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan: studi kasus di pt. Parkland world indonesia. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 1(2).
- Munir, M. (2023). Hubungan antara keadilan organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 39-48.
- Nityasya, N. P. M., Murdani, N. K., & Arjana, I. M. (2022). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guide pada masa pandemi covid 19 di Nusa Penida Klungkung. *Nusantara Hasana Journal*, 2(4), 42-51.
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94-106.
- Riyani, D. (2020). Analisis faktor–faktor yang mempengaruhi tingkat penetapan upah di Kabupaten Berau tahun 2011-2019. *ECO-BUILD; Economy Bring Ultimate Information All About Development Journal*, 4(2), 44-54.
- Saputra, A. G., Nadhifah, N. K., Ananda, M. N. T., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2019). Pelaksanaan kesejahteraan karyawan sebagai wujud corporate social responsibility melalui program bpjs ketenagakerjaan. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 6(3), 246-251.
- Sudjana, K., & Rizkison, R. (2020). Peran baitul maal wat tamwil (bmt) dalam mewujudkan ekonomi syariah yang kompetitif. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), 175-194.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area bintaro tangsel. *Jurnal Semarak*, 1(2), 105-114.
- Sukamtono, S., Ranihusna, D., & Widyastuti, R. (2022). Perubahan jabatan: dampaknya pada kinerja dan kesejahteraan. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 197-216.
- Surahman, A., Fitria, J. R., Hanny, R., Rachmawan, A., & Fadli, A. A. Y. (2021). Hipnosis, nlp dan motivasi untuk meningkatkan kualitas sdm guru di Sekolah Bhakti Prima Pamulang. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 81-83.

Tyasari, A. A., & Ruliana, P. (2021). Model komunikasi corporate dalam membangun citra perusahaan. *CARAKA: Indonesia Journal of Communication*, 2(1), 27-42.

Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 3, 149.