

IMPLEMENTASI KESEJAHTERAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SD ISLAMIC INTERNATIONAL SCHOOL PSM KEDIRI

Muhammad Ainur Rafiq¹, Ninik Ria Herawati², Binti Maunah³

Pascasarjana UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung^{1,2,3}

Email: ainurrafiq222@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi dari kesejahteraan sumber daya manusia di SD IIS PSM Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada lembaga pendidikan di SD IIS PSM Kediri. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan keabsahan data yang digunakan melalui ketekunan pengamatan, diskusi dengan teman sejawat, triangulasi sumber, metode dan waktu. Adapun hasil penelitian dari implementasi kesejahteraan sumber daya manusia di SD IIS PSM Kediri adalah pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. MSDM dilakukan agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan individu, tujuan fungsional, tujuan organisasi, dan tujuan masyarakat.

Kata kunci: Implementasi, Kesejahteraan SDM

Abstract

This study aims to describe the implementation of the welfare of human resources in SD IIS PSM Kediri. This study uses a qualitative method with a case study

approach in educational institutions at SD IIS PSM Kediri. Data collection techniques using interviews, observation and documentation. Meanwhile, the validity of the data used was through observation, discussion with colleagues, triangulation of sources, methods and time. The results of the research from the implementation of the welfare of human resources in SD IIS PSM Kediri are the achievement of the performance of educators and education staff, creating harmonious working conditions without sacrificing the human elements involved in educational activities. HRM is carried out so that educators and education staff can carry out their duties properly so that they can achieve individual goals, functional goals, organizational goals, and community goals.

Keywords: *Implementation, The welfare of human resources*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Seperti yang diketahui selama ini, organisasi atau perusahaan lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja. Untuk menciptakan hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat memberikan dorongan kepada karyawannya dan memungkinkan karyawannya untuk meningkatkan kemampuan serta mengembangkan keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Fakta di lapangan yang tak dapat disangkal dunia pendidikan kebanyakan guru bekerja dengan penuh dedikasi dengan menunjukkan kesediaan yang tinggi untuk berbakti kepada pendidikan, anak, dan masyarakat. Sekalipun guru tidak menonjolkan upah finansial namun di sisi lain guru juga manusia biasa yang harus menghidupi keluarganya. Maka sudah selayaknya nasib guru terkait kesejaheraannya harusnya mendapatkan perhatian pemerintah dan masyarakat (Azizah indriyani, 2020).

Hal yang harus diperhatikan dari pimpinan juga terlihat yakni banyaknya institusi-institusi atau lembaga pendidikan saat ini mengakibatkan persaingan yang sangat ketat yang mana mereka tidak ingin kehilangan sumber daya manusia

yang berkualitas sehingga dari sini para pimpinan berupaya untuk berlomba-lomba untuk memberikan jaminan kesejahteraan untuk SDM mereka. Hal ini dikarenakan mereka tidak ingin kehilangan sdm- nya yang sudah berkualitas itu harus meninggalkan tempat kerjanya dan pindah dan ke tempat institusi kerja saingan mereka. (Justine, 1965)

Adapun dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, lembaga pendidikan perlu memperhatikan dengan sungguh-sungguh kesejahteraan staf maupun guru karena kesejahteraan pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja pegawai. Tidak hanya kesejahteraannya saja tetapi juga lembaga pendidikan harus memperhatikan lingkungan kerjanya.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan sehingga tingkat perputaran keluar masuknya pegawai relatif rendah. Pemberian kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberian tepat dan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Selain itu, pemberian kesejahteraan sebagai bagian dari kompensasi yang merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk mempengaruhi kinerja sumber daya manusia perusahaan.

Menurut (Yuan, 2021) dalam bukunya yang berjudul *Mengelola SDM Produktif dan Unggul* sebuah rencana kesejahteraan karyawan sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk memelihara karyawan baik dari segi rohani maupun jasmani guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik dalam bekerja. Rencana kesejahteraan karyawan perlu didesain agar perusahaan tidak kehilangan karyawan yang memiliki keahlian di atas rata- rata sehingga mereka merasa betah untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.

METODE

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif, yang mana menurut Kirk dan Miller dalam (Moleong, 2015) menjelaskan penelitian kualitatif merupakan tradisi khusus dalam ilmu pengetahuan sosial yang pada dasarnya bergantung pada pengamatan manusia baik dalamawasannya maupun dalam peristilahannya.

Sedangkan jenis penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu bentuk penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena atau kejadian yang ada, termasuk fenomena alam ataupun rekayasa manusia (Gunawan, 2013). Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang dikumpulkan bersumber dari observasi dan wawancara, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini/

Analisis data ini menggunakan model hubberman dan miles yaitu dengan mereduksi data atau merangkun dengan memilih hal-hal yang pokok pada tema penelitian, setelah di reduksi langkah selanjutnya adalah menyajikan tersebut secara terorganisir dan tersusun dalam pola hubungan untuk memudahkan pemahaman, langkah terakhir adalah dengan menarik kesimpulan yang disajikan penemuan baru yang kredibel dapat menjawab permasalahan yang diteliti oleh peneliti (Darwis, 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan Personal

Tujuan pribadi adalah untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadi. Tujuan pribadi ini dapat berkisar dari yang sangat teknis hingga ambisius, dan dari jangka pendek hingga jangka panjang. Tujuan teknis, setiap orang tercermin dalam kegiatan dan kontribusi aktual mereka dalam organisasi, dan tujuan aspirasional tercermin dalam motivasi dan kepuasan mereka dalam organisasi. Secara umum, lebih dari 80% karyawan memiliki satu atau lebih tujuan, tetapi hanya sekitar 10% yang memiliki tujuan yang jelas dan konsisten, seperti yang didefinisikan oleh Bloom (1987). Dalam pandangan ini tujuan manajemen sumber daya manusia harus memaksimalkan penggunaan pengetahuan pegawai untuk kepentingan organisasi mereka, oleh karena itu SD IIS PSM Kediri dalam tujuan ini fokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi SDM di sekolah tersebut.

Adapun implementasi dari tujuan personal dari sekolah tersebut terbagi dalam dua bagian yakni tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Adapun bentuk tujuan jangka panjang dan jangka pendek di SD IIS PSM Kediri sebagai berikut :

Jangka pendek, yaitu adanya tunjangan gaji seperti gaji pokok, tunjangan

jabatan fungsional, tunjangan mengajar, tunjangan makan, tunjangan istri/suami & anak, THR sebelum hari raya, BPJS kesehatan plus jaminan hari tua, uang duka.

Jangka panjang yaitu dalam segi pengembangan keterampilan dan kompetensi SDM adanya kewajiban guru dalam lingkungan sekolah menggunakan bahasa asing seperti berkomunikasi menggunakan bahasa Inggris, untuk itu sekolah untuk meningkatkan daya keterampilan dalam berbicara juga mengadakan bimbingan pelatihan guru dalam bahasa Inggris dengan mendapatkan sertifikat Toefl. Selain itu, sekolah juga mengadakan program seperti mengikuti latihan dan seminar di luar kota bahkan di luar negeri.

Secara umum tujuan personal dari sekolah tersebut sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh (Ulfatin & Triwiyanto, 2016) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan bahwa Tujuan pribadi adalah untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadi. Tujuan pribadi ini dapat berkisar dari yang sangat teknis hingga ambisius, dan dari jangka pendek hingga jangka panjang. Tujuan teknis mencerminkan aktivitas dan kontribusi aktual setiap orang dalam organisasi, sedangkan tujuan aspirasional mencerminkan motivasi dan kepuasan mereka dalam organisasi. Tujuan jangka pendek individu umumnya berkisar dari memuaskan kebutuhan dasar, seperti makanan, air, dan pakaian, hingga kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, yang dikenal sebagai aktualisasi diri (lihat teori Maslow). Dan kebutuhan jangka panjang adalah kebutuhan spiritual mencapai tujuan di akhirat. Kebutuhan jangka panjang ini tercermin dari keyakinannya bahwa pencapaian tujuan duniawi (terutama pekerjaan) merupakan sarana pemenuhan kebutuhan spiritual di akhirat.

Adapun tabel dalam tujuan personal dari SD IIS PSM Kediri dapat di bawah ini:

Jangka Pendek	Jangka Panjang
1. gaji pokok 2. tunjangan jabatan fungsional 3. tunjangan mengajar 4. tunjangan makan 5. tunjangan istri/suami & anak, 6. THR sebelum hari raya 7. BPJS kesehatan plus jaminan hari tua uang duka.	1. Bimbingan pelatihan guru (Sertifikat toefl) 2. Mengikuti pelatihan dan seminar pendidikan di luar kota atau di luar negeri

Adapun adanya implementasi tujuan personal ini adalah untuk mencegah tujuan-tujuan ambisius dari setiap pegawai yang ada di sebuah lembaga yang berakibat timbulnya konflik pada sebuah lembaga. Dengan hal itu, pemberian seperti ini adalah sebuah bentuk solusi untuk mencegah konflik yang ada di sebuah organisasi atau lembaga khususnya lembaga pendidikan.

Tujuan Fungsional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah keinginan yang melestarikan kontribusi unsur-unsur di dalam diri pemberi kerja agar aset-aset manusia di dalam unsur-unsur tersebut dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal. Setiap sumber daya manusia yang berguna dapat memiliki tujuan yang berarti jika pengendaliannya mampu memenuhi keinginan tuntutan pimpinan. Dengan demikian, pengendalian bertugas untuk mengoptimalkan agar setiap sumber daya manusia yang berguna dapat memberikan kontribusi terhadap kewajiban dan fitur yang dapat dilakukan (Astuti, 2016).

Adapun implementasi tujuan fungsional dari SD IIS PSM Kediri adalah adanya 1) pemberian seragam kepada setiap pegawai seperti staf TU, guru bahkan staf OB di lingkungan sekolah ini. 2) Pemberian cuti bagi guru yang melanjutkan pendidikan untuk menempuh program magister atau program doctoral di manapun dan bagi ibu-ibu yang mau melahirkan hingga anak berusia 2 tahun serta diberi beberapa keringanan jam kerja. 3) pemberian apresiasi guru setiap tahun dalam rangka untuk meningkatkan motivasi kepada guru dalam mengabdikan di lembaga pendidikan. 4) Koperasi yang dikelola oleh para staf sekolah sendiri dengan para guru diperbolehkan untuk menitipkan produk dengan berbagi hasil dari penjualan produk. 5) Ruang kerja difasilitasi seperti adanya AC, Wifi, penyediaan fasilitas dapur untuk menyiapkan makan & minum selama jam kerja pegawai.

Implementasi dari tujuan fungsional disini adalah untuk menjaga guru agar tak terlambat dalam bekerja dan guru bisa membuat persiapan yang tepat. Dengan kata lain, tujuan ini untuk menjaga dan memfasilitasi agar guru dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif secara optimal sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya. (Nasri, 2020).

Adanya pemberian fasilitas di sekolah ini adalah sebagai salah satu langkah dari pihak lembaga untuk memberikan kenyamanan para staf, guru dan pegawai lainnya untuk memiliki sikap tanggung jawab dan punya kontribusi bagi sekolah sesuai dengan bidangnya.

Tujuan Organisasional

Tenaga pendidik di SD IIS PSM Kediri adalah lulusan universitas terbaik dan telah lulus uji kompetensi bahasa Inggris tingkat dasar dan menengah dari Cambridge University, Inggris dan 40% tenaga pendidik juga sudah memiliki sertifikat mengajar tingkat internasional CICTT (*Cambridge International Certificate for Teachers and Trainers*). Proses perekrutan guru di SD IIS PSM diperketat mencakup tes Biah Islamiyah (keislaman), tes bahasa asing (Arab dan Inggris), kecakapan sosial dan berorganisasi, kompetensi pedagogi dan profesionalitas. Proses tes tersebut menghasilkan guru yang memiliki tingkat kompetensi yang unggul dan guru yang profesional serta berakhlakul karimah. Sekolah juga melakukan upgrading berkelanjutan bagi seluruh tenaga pendidik.

Adapun temuan di atas juga sejalan dengan apa yang ditemukan oleh peneliti melalui observasi yang dilakukan di sekolah tersebut bahwa SD IIS PSM Kediri memiliki bentuk pelayanan seperti adanya penciptaan lingkungan bahasa seperti komunikasi sehari-hari mereka menggunakan bahasa Inggris untuk semua warga sekolah, baik para guru maupun peserta didiknya.

Sejalan dengan hal di atas, (Qomar, 2009) dalam bukunya menjelaskan bahwa Tujuan organisasi dalam sumber daya manusia adalah tujuan yang terkait dengan kelayakan sebuah organisasi. Tujuan organisasi ini tercermin dalam pencapaian pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi. Dalam hal ini adalah sekolah, tujuan organisasi adalah tingkat dan kualitas lulusan sekolah. Tingkat dan kualitas lulusan sekolah sangat bergantung pada pelaksanaan dan efisiensi guru dan tenaga kerja pelatihan di sekolah, serta mengandalkan sumber yang berbeda. Misalnya, tujuan otoritatif dari guru dan staf kependidikan adalah untuk melayani dan merampingkan bagian dari asosiasi (misalnya manajemen peserta didik) untuk mencapai tujuan sekolah (Qomar, 2009).

Tujuan Masyarakat

Tujuan masyarakat adalah untuk mengatasi masalah dan tantangan-tantangan yang muncul secara lokal, sehingga paguyuban seharusnya memberikan keuntungan atau keuntungan bagi daerah setempat. Tercapainya tujuan-tujuan daerah adalah akibat yang timbul karena tercapainya tujuan-tujuan masa lalu, yaitu tujuan-tujuan hierarkis tertentu. Tercapainya tujuan daerah edukatif tercermin dari kemajuan zaman yang dibawa oleh sekolah sebagai penduduk daerah setempat yang tidak dapat disangkal lebih berkualitas dari daerah setempat pada

zaman yang lalu.

Adanya program seperti yang yang dijelaskan peneliti bagian tujuan organisasi, sekolah ini berhasil melahirkan siswa berprestasi dalam akademik maupun non akademik.

Adapun prestasi akademik yang diraih oleh siswa SD IIS Kediri sebagai berikut :

1. Juara 2 dan harapan 2 pada lomba siswa berprestasi se-Kecamatan Grogol Kediri.
2. Juara 2 tingkat regional Jawa Timur dalam lomba SPELLING BEE (kompetisi dimana anak-anak untuk meneja salah satu kata dalam bahasa Inggris)
3. Juara 1 Sains, juara 3 bahasa Inggris, harapan 2 matematika, juara 1 olimpiade saind , harapan 2 Bahasa Inggris yang berlangsung di Plaza Raya Malang
4. Juara 3 pada APOTEMA se Jawa Timur yang diselenggarakan oleh IAIN Tulungagung
5. Medali emas dalam ajang *Thailand International Math Olimpiade (TIMO)* di Bangkok, Thailand
6. Medali Perunggu di kancan olimpiade matematika *International Challenge for future Mathematican* di Penang Malaysia, dll.

Sedangkan untuk prestasi non akademik, sekolah ini berhasil mengirim salah satu peserta didiknya mewakili kabupaten Kediri di cabang renang Porda Jatim pada tahun 2017, juara 3 gambar bercerita tingkat Jawa Timur tahun 2019, juara 3 pembuatan media tingkat nasional pada tahun 2021, dsb.

Target MSDM pendidikan sebagai diungkapkan di atas menunjukkan bahwa target tidak sama dengan tujuan MSDM di berbagai bidang seperti di perusahaan atau pabrik. Alasan aset manusia para eksekutif di suatu perusahaan atau pabrik pengolahan lebih untuk mencapai tujuan hierarkis, khususnya pengembangan penciptaan yang tinggi untuk keuntungan moneter (manfaat).

Ada kontras dalam arah MSDM akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan di bidang pendidikan. Motivasi di balik MSDM di bidang pendidikan seperti yang diungkapkan oleh (Astuti, 2016) di Kementerian Pendidikan Nasional mengungkapkan bahwa MSDM berencana untuk mengatasi masalah guru dan sekolah, membuat dan melibatkan pendidik dan staf sekolah untuk memper-

oleh keuntungan yang ideal. nilai-nilai untuk pendidik dan kependidikan, sekolah dan daerah yang dilayaninya.

Sedangkan (Qomar, 2009) mengemukakan bahwa manajemen personalia atau staf sekolah bertujuan untuk membuat pemanfaatan tenaga kependidikan yang layak dan efektif untuk mencapai hasil yang ideal, namun dalam kondisi yang stabil. Sumber daya manusia yang dimiliki para pelaksana ini sebagai wujud sekolah yang solid, khususnya sekolah yang memiliki jumlah dan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan bobot dan usaha sekolah di dalamnya. Aset manusia para pendidik harus menjunjung tinggi tingkat keserbagunaan, pengembangan, efisiensi, dan persaingan sekolah.

SIMPULAN

Implementasi kesejahteraan sumber daya manusia di SD IIS PSM Kediri adalah untuk mencapai kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. MSDM dilakukan agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan individu, tujuan fungsional, tujuan organisasi, dan tujuan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish
- Amri Darwis, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Astuti, 2016, *Manajemen Pendidikan*. Cet. I; Samata-Gowa: Gunadarma Ilmu
- Azizah indriyani,dkk, 2020, *Pengaruh Diklat Kependidikan dan Kedejahteraan Guru Terhadap Kualitas Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon*,Vol 2. No. 7, juli.
- Basuki Jaka Purnama, 2016, *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah*,Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 12, No. 2,Oktober.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Jumraedah, 2013, “Peran Kesejahteraan dalam Upaya Peningkatan Disiplin dan

- Prestasi Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”, dalam *Jurnal Administrasi Reform*, Vol. 1, No. 1.
- Moleong, Lexy J, 2015, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Qamar, Mujamil, 2009, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Erlangga.