

Sistem Kesejahteraan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Negeri 31 Bandung

Iwan Sopwandin¹, Luthfi Audia Pribadi²

¹Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Az Zahra, Tasikmalaya, Indonesia

²Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

*Correspondence: E-mail: lwansopwandin8@gmail.com

ABSTRACT - ABSTRAK

This study aims to analyze how much the level of welfare is obtained by workers 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. The results of this study indicate that (1) the level of welfare of the workforce, both educators and education staff, at junior high school 31 Bandung is sufficient both in terms of salary following the regional minimum wage, benefits and incentives/rewards (2) junior high school 31 Bandung is also provide many allowances and adequate facilities to employees at junior high school 31 Bandung for the welfare of the workforce, both educators and education staff. (3) The level of job satisfaction of employees at junior high school 31 Bandung is categorized as quite high, this is indicated by the suitability of the salary with the workload received by employees, the condition of the school environment and the attitude of a leader and co-workers who are good and in line with expectations so that the impact arises 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. 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: 3 Jan 2023

First Revised: 5 Feb 2023

Accepted: 15 Mar 2023

First Available online: 23 Mar 2023

Publication Date: 1 Apr 2023

Keyword:

Human Resources; Welfare System

Kata Kunci : Sistem Kesejahteraan; Sumber daya manusia.

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi, apapun bentuknya, baik itu organisasi bisnis, organisasi pemerintah maupun organisasi sosial, selalu ingin mencapai suatu tujuan. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya seperti dana, bahan dan peralatan secara efisien dan efektif (Pusparani, 2021). Dalam dunia pendidikan, lembaga pendidikan formal (sekolah) merupakan salah satu organisasi jasa. Salah satu sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah/madrasah adalah sumber daya pengajaran. Pendidik merupakan komponen yang sangat menentukan dari keseluruhan sistem pendidikan. Pendidik merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan, sehingga mereka sangat perlu memiliki keterampilan untuk memenuhi peran dan tanggung jawabnya. Pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam keseluruhan proses pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan (Pujiharti, 2022).

Dalam Encyclopedia Britannica, padanan istilah modal manusia adalah modal manusia, yang berarti sumber daya kolektif tidak terlihat yang dimiliki oleh setiap individu dan kelompok dalam populasi tertentu (Pusparani, 2021). Manusia merupakan agen perubahan yang berperan penting dalam lembaga pendidikan dan juga sebagai sumber daya utama yang harus diolah dan (Tugiah dan Jamilus, 2022). Tugas dan tanggung jawab guru yang sangat berat tidak dapat dibandingkan dengan upah yang diterima, jasa guru tidak bisa dibandingkan dengan materi, tidak bisa balas dengan indahnyta untaian kata-kata mutiara, karena jasa guru tiada tara. Menjadi guru berarti menjadi pemburu dan pencinta ilmu. Guru “dipaksa” untuk lebih banyak berpikir saat mengembangkan ilmu (Sianturi, dkk, 2023)

Berbicara tentang pendidikan tentu tak lepas dari peran guru sebagai perancang masa depan suatu bangsa (Erlinung, 2022). Guru merupakan salah satu inti terpenting dalam dunia pendidikan. Berdasarkan data yang dikeluarkan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik, Kemdiknas, pemerintah menggolongkan guru yakni, Guru PNS, Guru Bantu, Guru Honorer Daerah, Guru Tetap, dan Guru Tidak Tetap (Mayudana dan Sukendra, 2020). Guru yang profesional bukan sekedar sebagai alat untuk transmisi kebudayaan akan tetapi mentransformasikan kebudayaan itu ke arah budaya yang dinamis dan menuntut penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, produktivitas yang tinggi dan kualitas karya yang mampu meningkatkan daya saing (Sumpadang, 2022). Investasi pembangunan pendidikan yang memadai akan mampu menggerakkan ekonomi masyarakat dengan efek berganda yang

besar melalui pembangunan sekolah, pengadaan dan perawatan infrastruktur pendidikan, serta kualitas guru yang meningkat (Salahudin dkk, 2018).

Kebijakan mengenai kesejahteraan guru menjadi salah satu hal yang seringkali diperbincangkan di Indonesia. Sebagai sebuah profesi, menjadi guru diyakini sebagai mata pencaharian yang secara sosial budaya terhormat dan secara ekonomi mencukupi kebutuhan dasar sehari-hari. Namun demikian, hal tersebut nampaknya belum dirasakan oleh para guru yang masih memiliki status sebagai guru honorer (Siahaan dan Meilani, 2019). Salah satu bentuk dari penghargaan kepada guru ialah gaji, gaji guru di Indonesia tergolong masih rendah, apalagi bagi mayoritas guru swasta dan honorer (Mansir dkk, 2020). Sertifikasi guru sebagai program dari pemerintah untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pemegang peranan penting dalam pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional serta untuk melindungi profesi guru sebagai seorang pendidik dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas yang dapat merusak citra guru. Dengan guru yang bersertifikat pendidik melalui program sertifikasi guru merupakan salah satu langkah pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru dan dalam membangun pendidikan yang berkualitas dan berkompeten baik di saat sekarang atau dimasa yang akan datang (Aruni dan Faisal, 2021)

Guru memegang peran ganda yaitu sebagai pendidik sekaligus pengajar yang merupakan penentu keberhasilan program pendidikan (Syarofuddin, 2022; Priyono dan Arif, 2022). Tugas yang berat dari seorang guru hanya dapat dicapai ketika seorang guru memiliki kinerja yang optimal dan profesional. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, salah satu faktor pendukung guru untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik adalah dimilikinya kinerja dan kompetensi yang optimal, yang didapatkan melalui sertifikasi guru sehingga guru mendapat predikat dan pengakuan sebagai guru profesional dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat pendidik (Nawawi, 2022). Kesejahteraan ekonomi dapat dilihat dari penjumlahan pendapatan yang dimiliki saat ini dengan pendapatan di masa depan. Apa yang menjadi nilai lebih hari ini dimanfaatkan untuk masa depan atau berjaga jaga dari kondisi ekonomi tertentu. beberapa alasan seseorang melakukan investasi adalah untuk mendapat kehidupan yang lebih layak di masa mendatang. Seseorang yang bijaksana akan berfikir untuk meningkatkan taraf hidupnya dari waktu ke waktu atau setidaknya berusaha mempertahankan tingkat pendapatnya yang ada sekarang agar tidak berkurang di masa yang akan datang (Herlambang, 2022).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka diasumsikan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik yang berbentuk uang, barang maupun jasalayanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan merupakan suatu program yang menitikberatkan terhadap pekerjaan dan terhadap lingkungan kerja. Masalah yang sering dijumpai dalam lembaga pendidikan salah satunya ialah pengelolaan sumber daya manusia khususnya guru berkaitan pada proses rekrutmen, penyeleksian, dan pengembangan karir yang kurang baik tidak hanya itu namun juga kesejahteraan guru turut diperhatikan sehingga menurunnya kualitas pendidikan dapat juga diakibatkan lemahnya sumber daya manusia dalam artian dibutuhkannya peningkatan akan hal tersebut (Turmidzi, 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. Kesejahteraan guru merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh pemerintah dalam menunjang terciptanya kinerja yang semakin membaik di kalangan pendidik. Diharapkan dengan kesejahteraan guru yang dapat diterima dan kompetensi yang melebihi kriteria minimum, terjadi peningkatan kinerja guru pada proses pembelajaran yang akan bermanfaat terhadap hasil belajar siswa dan kualitas pendidikan di Indonesia dalam jangka panjang (Sihombing dan Kale, 2022)

Kompensi sebagai imbalan yang diterima atas hasil kerjanya. Sistem imbalan atau kompensasi bisa mempertahankan dan memperkerjakan guru dengan kepuasan yang diperoleh atas hasil kerja yang baik, sehingga membuat sekolah untuk tetap mempertahankannya. Kompensasi mempunyai peran yang cukup penting untuk terus memperkuat organisasi dengan mempertahankan agar kehidupan guru lebih sejahtera dan meningkatnya kesejahteraan (Arfa dkk, 2022). Ada beberapa dampak kinerja guru setelah adanya sertifikasi yakni: sertifikasi guru lebih pada peningkatan kesejahteraan guru daripada peningkatan profesionalisme, sertifikasi belum memperlihatkan peningkatan status guru sebagai pekerjaan yang dibanggakan, guru bersertifikasi belum maksimal melaksanakan tugas

pokoknya, guru belum menjalankan tugas profesionalnya, belum meningkatkan kedisiplinan, banyak guru yang masuk sekolah hanya pada saat ada jadwal mengajar, dan lain-lain (Anjarsari, 2022).

Selanjutnya jenis-jenis kesejahteraan terdiri dari kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung (Hidayah dkk, 2021). Program kesejahteraan pegawai meliputi jaminan hari tua, 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.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait kontribusi kompetensi supervisi akademik pengawas. tujuan 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. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap mutu pembelajaran di setiap satuan pendidikan yang diawasi

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Sebagai langkah yang sistematis untuk membahas tentang analisis sistem kesejahteraan sumber daya manusia di SMPN 31 Bandung penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, begitu pula dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data deskriptif berupa kata-kata dari hasil yang diamati yang berkaitan dengan penelitian. 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. Lokasi penelitian ini adalah SMPN 31 Bandung yang beralamat di jalan Binong Jati No. 139 Kel. Binong Kec. Batununggal, Kota Bandung Provinsi Jawa Barat Kode pos 40275.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni dilakukan dengan cara wawancara, sedangkan instrumen pengumpulan data antara lain berupa catatan lapangan penelitian dan alat perekam. Wawancara menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah tanya jawab dengan seseorang (pejabat dan sebagainya) yang diperlukan untuk dimintai keterangan atau pendapatnya mengenai suatu hal, untuk dimuat dalam surat kabar, disiarkan melalui radio, atau ditayangkan pada layar televisi. Sedangkan menurut Lexy J Moleong, wawancara adalah percakapan dengan maksudmaksud tertentu. 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 (Yuhana dan Aminy, 2019). 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 materil 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.

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.

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. Sistem insentif dan kompensasi yang adil dan kompetitif akan membantu mendorong motivasi dan kinerja yang lebih baik. Ini melibatkan gaji yang layak, tunjangan, dan penghargaan untuk prestasi.

Tingkat kepuasan kerja karyawan di SMPN 31 Bandung

Bedasarkan 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, kerapian 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. 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. 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. Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk promosi dan pengembangan karir cenderung lebih puas karena mereka memiliki tujuan jangka panjang yang dapat dicapai di tempat kerja.

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

- Anjarsari, Riana. (2022). Dampak kebijakan sertifikasi guru terhadap kualitas pendidikan. *Jurnal Pendidikan Surya Edukasi (JPSE)* 8(2):163–73.
- Arfa, D., Sujono, A., & Sulistiani, D. (2022). Profesionalisme guru sekolah menengah pertama negeri 13 bintang. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 893-911.
- Aruni, F., & Faisal, F. (2021). Efektivitas kebijakan sertifikasi dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 42-48.
- Erlinung, N. (2022). Peranan guru pendidikan agama islam (pai) dalam membentuk akhlak peserta didik. *GUAU: Jurnal Pendidikan Profesi Guru Agama Islam*, 2(1), 417-426.
- Hidayah, A. P. N., Purbawangsa, I. B. A., & Abundanti, N. (2021). Pengaruh literasi keuangan, perencanaan keuangan dan pendapatan terhadap kesejahteraan keuangan guru perempuan di Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(7), 672.
- Mansir, F. (2020). kesejahteraan dan kualitas guru sebagai ujung tombak pendidikan nasional era digital. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) Unars*, 8(2), 293-303.
- Mayudana, I. K. Y., & Sukendra, I. K. (2020). Analisis kebijakan penyederhanaan RPP: Surat edaran menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 14 tahun 2019. *Indonesian Journal of Educational Development (IJED)*, 1(1), 61-68.
- Nawawi, M. S. (2022). Pengaruh sertifikasi guru terhadap kompetensi, motivasi dan kesejahteraan guru, serta pengaruh ketiganya terhadap kinerja guru (suatu kajian studi literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 323-336.

- Priyono, A., & Arief, A. (2022). Profesionalisme guru di era teknologi dirupsi. *Jurnal ilmiah profesi guru (JIPG)*, 3(2), 131-149.
- Pujiharti, Endang Sih. (2022). Peran sumber daya pendidik dalam perspektif ekonomi pendidikan. *An-Nahdliyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1(2):35–50.
- Pusparani, Mellysa. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(4):534–543.
- Salahudin, Misransyah Akos, & Ade Hermawan. (2018). Peningkatkan mutu pendidikan melalui sumber daya manusia dan sarana prasarana di mtsn banjar selatan 2 kota banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 2(1):1–13.
- Siahaan, Yuni Listya Owada, and Rini Intansari Meilani. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah smk swasta di indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4(2):141-155
- Sianturi, D. D. E., Sinaga, A. A., & Naibaho, D. (2023). Peran kode etik guru untuk meningkatkan profesional guru pendidikan agama kristen. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 2(2), 11254-11266.
- Sihombing, lin Nur Indrayani, & Margaretha Kale. (2022). Pengaruh tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Darma Agung* 30(3), 1255.
- Sumpadang, N. A. J. (2022). Alternatif model transformasi pengelolaan pendidikan dan pembelajaran. *AL Fikrah: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 2(2), 112-121.
- Syarofuddin, A. (2022). Totalitas kinerja guru menuju guru profesional. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 20(2), 289-296.
- Tugiah, T., & Jamilus, J. (2022). Pengembangan pendidik sebagai sumber daya manusia untuk mempersiapkan generasi milenial menghadapi era digital. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 2(6), 498-505.
- Turmidzi, I. (2019). Konsep pengendalian mutu dan peran manajemen sumber daya manusia dalam dunia bisnis dan dunia pendidikan. *Dirasah: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Dasar Islam*, 1(1), 63-100.
- Yuhana, A. N., & Aminy, F. A. (2019). Optimalisasi peran guru pendidikan agama Islam sebagai konselor dalam mengatasi masalah belajar siswa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, [SL]*, 7(1), 79-96.