

**Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**  
Volume 1, Nomor 8, September 2023, Halaman 188-193  
Licenced by CC BY-SA 4.0  
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.8343523)  
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8343523>

## **Pemberian Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan**

**Arif Fiandi<sup>1</sup>, Zulfani Sesmiarni<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Pascasarjana MPI UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi  
Email: [ariffiandi03@gmail.com](mailto:ariffiandi03@gmail.com), [zulfanisesmiarni@iainbukittinggi.ac.id](mailto:zulfanisesmiarni@iainbukittinggi.ac.id)

### **Abstrak**

Sumber daya manusia dalam sebuah lembaga pendidikan bagaikan mesin dalam sebuah mobil. Sumber daya manusia lah yang menggerakkan sebuah lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa sumber daya manusia, maka tujuan suatu lembaga pendidikan tidak mungkin bisa dicapai dan diwujudkan. Namun, saat ini masih banyak lembaga pendidikan yang kurang memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Tanpa pemberian kesejahteraan yang cukup, tentu sumber daya manusia tidak bisa fokus dan maksimal dalam menjalankan tugasnya pada sebuah lembaga pendidikan. Energi dan fikiran mereka akan terbagi untuk memikirkan kesejahteraan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemberian kesejahteraan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada dalam sebuah lembaga pendidikan mutlak diperlukan. Agar lembaga pendidikan tersebut berjalan dengan baik dan tujuan bisa dicapai dengan maksimal.

**Kata Kunci:** *Kesejahteraan, Sumber daya manusia, lembaga pendidikan*

---

#### **Article Info**

Received date: 15 August 2023

Revised date: 25 August.2023

Accepted date: 10 Sept. 2023

---

### **PENDAHULUAN**

Lembaga pendidikan dan sumber daya manusia pada hakekatnya saling membutuhkan, sumber daya manusia adalah asset lembaga pendidikan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka lembaga pendidikan tidak akan bisa berjalan, begitu juga sumber daya manusia tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya lembaga pendidikan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki. Maka sumber daya manusia harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan sumber daya manusia yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai sumber daya manusia tidak diselesaikan.

Namun masih ada lembaga pendidikan yang kurang memperhatikan sumber daya manusianya sehingga sumber daya manusia menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja lembaga pendidikan tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka. Untuk mencegah terjadinya tindakan sumber daya manusia yang tidak diinginkan oleh lembaga pendidikan, maka tugas manajemen lembaga pendidikan yang harus memenuhi tuntutan sumber daya manusia dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana. Semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan sumber daya manusia dan kesejahteraan lembaga pendidikan. Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan tersebut, penulis membahas dalam artikel ini tentang

kesejahteraan sumber daya manusia tersebut dengan judul “*Pemberian Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan*”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah kegiatan penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti buku referensi, hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, artikel, catatan, serta berbagai jurnal yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Kegiatan dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan data dengan menggunakan metode/teknik tertentu guna mencari jawaban atas permasalahan yang dihadapi (Milya Sari : 2020). Sedangkan menurut Danandjaja (2014) mengemukakan bahwa penelitian kepustakaan adalah cara penelitian bibliografi secara sistematis ilmiah, yang meliputi pengumpulan bahan-bahan bibliografi, yang berkaitan dengan sasaran penelitian; teknik pengumpulan dengan metode kepustakaan; dan mengorganisasikan serta menyajikan data-data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Kesejahteraan Sumber Daya Manusia**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak lembaga pendidikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental sumber daya manusia agar produktifitasnya meningkat. Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada sumber daya manusia. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan sumber daya manusia, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pension (Malayu SP Hasibuan : 2003).

Menurut I.G. Wursanto menyatakan bahwa: Kesejahteraan social atau jaminan social bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh lembaga pendidikan kepada sumber daya manusia untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada sumber daya manusia dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada sumber daya manusia (I.G. Wursanto : 1989).

Menurut Andre. F. Sikulu menyatakan bahwa : Kesejahteraan sumber daya manusia adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat kita pahami bahwa pemberian kesejahteraan sumber daya manusia adalah pemberian tambahan dari suatu lembaga pendidikan kepada sumber daya manusia yang ada di dalam lembaga pendidikan tersebut selain upah atau gaji yang biasa diterima.

### **Pentingnya Pemberian Kesejahteraan Sumber Daya Manusia**

Pentingnya kesejahteraan sumber daya manusia adalah untuk mempertahankan sumber daya manusia agar tidak pindah ke lembaga pendidikan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas sumber daya manusia terhadap lembaga pendidikan. Untuk mempertahankan sumber daya manusia ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/fringe benefits. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental sumber daya manusia beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental sumber daya manusia agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan sumber daya manusia yang disusun berdasarkan peraturan legal,

berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan lembaga pendidikan.

Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan disiplin kerja sumber daya manusia yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2001:182) adalah: “Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap lembaga pendidikan sehingga *labour turnover* relative rendah.” Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para sumber daya manusia akan lebih berdisiplin.

Sumber daya manusia adalah modal utama bagi setiap lembaga pendidikan. sebagai modal, sumber daya manusia perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu lembaga pendidikan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri sumber daya manusia. sehingga lembaga pendidikan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Sumber daya manusia semacam itu merupakan asset utama yang penting dan salah satu factor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan lembaga pendidikan.

### **Tujuan Pemberian Kesejahteraan Sumber daya manusia**

Program kesejahteraan yang diberikan oleh lembaga pendidikan, lembaga atau organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan lembaga pendidikan yang efektif. Program kesejahteraan sumber daya manusia sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan dan tidak melanggar peraturan pemerintah. Adapun tujuan program pemberian kesejahteraan sumber daya manusia (pegawai) menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000:187) adalah :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan sumber daya manusia kepada sumber daya manusia.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi sumber daya manusia beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja , disiplin dan produktifitas kerja bagi sumber daya manusia.
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turn over* sumber daya manusia.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Mmelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
8. Mengefektifkan pengadaan sumber daya manusia.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia
10. Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan lembaga pendidikan.
11. Meningkatkan status social sumber daya manusia beserta keluarganya

Dale yolder menjelaskan bahwa “*Benefits may be regarded as the more tangible financial contributions to employees. Special payment to those who are ill, contributions to employees savings, distributions of stock , insurance, hospitalization, and private pensions for example* (Dale Yolder : 1981). (Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada sumber daya manusia. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan sumber daya manusia, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pension).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang termasuk kedalam kesejahteraan sumber daya manusia dapat berupa uang bantuan seperti bantuan untuk perawatan untuk

sumber daya manusia yang sakit serta perawatannya, bantuan uang untuk tabungan, pembagian saham, asuransi dan pensiun. Kesejahteraan buruh /pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan /atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerjas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (UU Ketenagakerjaan : 2003).

Program kesejahteraan sumber daya manusia adalah tunjangan – tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan kepada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan bekerja lebih baik (Mariot Tua Efendi Hariandja : 2002).

### **Persamaan dan Perbedaan antara Gaji/ Upah dengan Kesejahteraan**

Persamaan dan perbedaan antara gaji/ upah dengan kesejahteraan sumber daya manusia antara lain (Malayu SP Hasibuan : 2003) :

a. Persamaannya :

1. Gaji/upah dan kesejahteraan sumber daya manusia adalah sama-sama merupakan pendapat bagi sumber daya manusia.
2. Pemberian gaji/upah dan kesejahteraan bertujuan sama yakni untuk memenuhi kebutuhan –kebutuhan dan keterkaitan sumber daya manusia.
3. Gaji/upah dan kesejahteraan adalah biaya bagi lembaga pendidikan.
4. Pemberian gaji/upah dan kesejahteraan dibenarkan oleh peraturan legal, jadi bisa dimasukkan dalam neraca financial lembaga pendidikan tersebut.

b. Perbedaannya :

1. Gaji/upah adalah hak sumber daya manusia untuk menerimanya dan menjadi kewajiban lembaga pendidikan untuk membayarnya.
2. Gaji/upah wajib dibayar lembaga pendidikan sedangkan kesejahteraan diberikan hanya atas kebijaksanaan saja , jadi bukan kewajiban lembaga pendidikan atau sewaktu-waktu dapat ditiadakan.
3. Gaji/upah harus dibayar dengan financial (uang/barang), sedangkan kesejahteraan diberikan dengan financial dan nonfinansial (fasilitas).
4. Gaji/upah waktu dan besarnya tertentu, sedangkan kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tentu.

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan lembaga pendidikan, sumber daya manusia, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

Telah dikemukakan bahwa program kesejahteraan sumber daya manusia dapat diberikan secara materi maupun nonmaterial. Kesejahteraan sumber daya manusia secara material berkaitan langsung dengan prestasi sumber daya manusia, dan dapat diberikan berupa kompensasi, seperti uang transport, uang makan, uang pensiun, tunjangan hari raya, uang jabatan, bonus, uang pendidikan, uang pengobatan, pakaian dinas, uang cuti, dan uang kematian. Sedangkan kesejahteraan sumber daya manusia secara non material dapat berupa pemberian fasilitas dan pelayan bagi keryawan seperti fasilitas yang di sediakan oleh pihak lembaga pendidikan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa program kesejahteraan terdiri dari dua komponen utama yaitu : kompensasi yang berkaitan langsung dengan prestasi kerja sumber daya manusia serta kompensasi yang tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja sumber daya manusia tetapi diberikan oleh pihak lembaga pendidikan kepada sumber daya manusia yang dipandang sebagai penghasilan tambahan.

Pemberian kesejahteraan sumber daya manusia sangat berarti dan bermanfaat bagi lembaga pendidikan dan sumber daya manusia. Bagi sumber daya manusia pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara lembaga pendidikan dengan sumber daya manusia, meningkatkan semangat kerja sumber daya manusia, disiplin kerja, dan sikap loyalitas sumber daya manusia terhadap lembaga pendidikan. Sedangkan bagi lembaga pendidikan dapat meningkatkan produktifitas kerja, efisiensi kerja efektifitas kerja, dan maningkatkan laba. Program kesejahteraan sumber daya manusia sangat penting demi terwujudnya tujuan lembaga pendidikan, namun program kesejahteraan sumber daya manusia harus disusun berdasarkan peraturan yang ada, berdasarkan asas keadilan dan kelayakan, dan berpedoman pada kemampuan lembaga pendidikan.

Bentuk lainnya dari program kesejahteraan sumber daya manusia didalam lembaga pendidikan dapat berupa dana bantuan pendidikan, bantuan keuangan, dan bantuan social. Seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian, menyebutkan bahwa : “dalam usaha mendorong produktifitas serta ketenangan kerja pada sumber daya manusianya, lembaga pendidikan memberikan jasa-jasa tertentu kepada karaywannya pembayaran diluar upah dan gaji serta berbagai manfaat sasmpingan. Umumnya diberikan jasa-jasa tersebut antara lain bantuan pendidikan, bantuan keuangan, dan bantuan social” ( Sondang P Siagian : 2003)

Dari uraian-uraian diatas bahwa pemberian kesejahteraan bertujuan untuk mendorong produktifitas serta ketenangan kerja pada lembaga pendidikan. Apabila lembaga pendidikan memiliki tenaga kerja yang mampu dan cakap, namun jika tidak ada dorongan kepada sumber daya manusia maka semua itu tidak ada artinya. Jadi agar para sumber daya manusia dapat meningkatkan semangatnya perlu adanya suatu dorongan semangat kerja yang salah satunya dengan kesejahteraan bagi sumber daya manusia, dan pada akhirnya tujuan dan harapan dari lembaga pendidikan dapat terwujud.

Penghargaan terhadap sumber daya manusia bentuknya bermacam-macam namun dapat dikelompokkan kedalam empat kelompok (Mutiara S Panggabean : 2004), yaitu :

1. Pembayaran untun waktu tidak bekerja.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya.
3. Pelayanan sumber daya manusia.
4. Pembayaran yang dituntut oleh hukum

Program tunjangan dan peningkatan kesejahteraan dapat dikategorikan menjadi lima yaitu (Mutiara S Panggabean : 2004) :

1. Pembayaran upah tidak bekerja dengan alasan tertentu.
2. Jaminan terhadap resiko kerja.
3. Program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan.
4. Program yang berkaitan dengan pengembangan diri sumber daya manusia.
5. Tunjangan yang harus dilakukan oleh undang-undang

### **Jenis-Jenis Program Kesejahteraan Sumber Daya Manusia**

Berbagai jenis program kesejahteraan kepada sumber daya manusia, seperti yang diutarakan oleh Malayu S.P. Hasibuan dalam table dibawah ini.

Jenis-jenis kesejahteraan sumber daya manusia

Tabel 1.

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang pensiun	Tempat ibadah	Kesehatan
2.	Uang makan	Kafetaria	Mobil jemputan
3.	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
4.	Tunjangan hari raya	Kesenian	Bantuan hukum
5.	Bonus	Pendidikan	Penasihat keuangan

6.	Uang duka	Cuti	Asuransi
7.	Pakaian dinas	Koperasi	Kredit rumah
8.	Uang pengobatan	Izin	

## KESIMPULAN

Pemberian kesejahteraan sumber daya manusia adalah pemberian tambahan dari suatu lembaga pendidikan kepada sumber daya manusia yang ada di dalam lembaga pendidikan tersebut selain upah atau gaji yang biasa diterima. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap lembaga pendidikan sehingga *labour turnover* relative rendah.” Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para sumber daya manusia akan lebih berdisiplin

## Referensi

- Dale yolder. (1981). *Personel Management And Industrial Relation*. New Delhi : Prentice Hall Of India
- IG. Wursanto. (1989). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius
- Malayu SP Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mensesneg. (2003). *Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara RI no 39 Tahun 2003
- Marihot tua effendi hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia
- Sondang P Siagian. (2003). *Manajemen Sumber Daya Mannusia, Cetakan Kesepuluh*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mutiara S Panggabean. (2004). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia