

Peran Sekolah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru di SDN Sambikerep 1

M Rafi Alami, Khulud Khulud, Marsya Jovita Putri Yanuar, Syunu Trihantoyo, Nuphanudin Nuphanudin

Universitas Negeri Surabaya

Abstrak: Penelitian ini mengkaji tentang peran sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru di SDN Sambikerep 1. Fokus penelitian ini adalah pada aspek manajemen pembiayaan dan manajemen sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk menganalisis peran sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru, serta cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan manajemen pembiayaan dan manajemen sumber daya manusia guna menciptakan kesejahteraan bagi guru. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif, dengan melakukan wawancara kepada kepala sekolah dan guru kelas IV. Hasil penelitian ditekankan pada dua fokus utama. Pertama, aspek manajemen pembiayaan, yang mencakup sistem penggajian di sekolah, peran lingkungan, dan akses transportasi. Kedua, manajemen sumber daya manusia, yang meliputi perencanaan, rekrutmen, dan evaluasi. Dalam aspek manajemen pembiayaan, penelitian ini mengkaji sistem penggajian yang berlaku di sekolah, apakah sudah memadai untuk mencukupi kebutuhan hidup guru. Selain itu, peran lingkungan sekitar sekolah juga diteliti, seperti ketersediaan fasilitas umum dan akses transportasi yang memadai. Sementara dalam aspek manajemen sumber daya manusia, penelitian ini menganalisis perencanaan yang dilakukan sekolah dalam mengatur kebutuhan tenaga pengajar, proses rekrutmen guru baru, serta sistem evaluasi kinerja guru yang diterapkan.

Kata Kunci: Kesejahteraan Guru, Manajemen Pembiayaan, Manajemen Sumber Daya Manusia

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.438>

Received: 14-03-2024

Accepted: 05-04-2024

Published: 22-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This research examines the role of schools in improving teacher welfare at Sambikerep 1 primary school. The focus of this research is on aspects of financing management and human resource management. The aim is to analyze the role of schools in improving teachers' welfare, as well as ways that can be done to optimize financing management and human resource management to create welfare for teachers. The method used was descriptive analysis, by conducting interviews with the principal and grade IV teachers. The results of the study emphasized two main focuses. First, the financing management aspect, which includes the payroll system at the school, the role of the environment, and access to transportation. Second, human resource management, which includes planning, recruitment and evaluation. In the aspect of financial management, this study examines the payroll system in place at the school, whether it is adequate to meet the teachers' living needs. In addition, the role of the school's surrounding environment is also examined, such as the availability of public facilities and adequate transportation access. Meanwhile, in terms of human resource management, this study analyzes the planning done by the school in managing the needs of teaching staff, the recruitment process of new teachers, and the teacher performance evaluation system applied.

Keywords: Teacher Welfare, Financing Management, Human Resource Management

Pendahuluan

Manajemen pendanaan dalam pendidikan adalah rangkaian proses perencanaan, pengaturan, pengawasan, dan evaluasi terhadap alokasi dana yang digunakan untuk mendukung kegiatan pendidikan. (Bachtiar & Fauzi, n.d.). Di bidang pendidikan, baik dalam konteks sekolah formal maupun non-formal, pengelolaan dana dan sumber daya keuangan yang efektif diperlukan untuk memastikan terlaksananya proses pembelajaran yang berkualitas dan menghasilkan lulusan yang kompeten. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 48 Tahun 2008 menegaskan bahwa pendanaan pendidikan adalah tanggung jawab bersama, yang meliputi pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan masyarakat, sesuai dengan prinsip kewajiban bersama untuk mendukung pembiayaan pendidikan (Handayani & Huda, 2020). Sistem biaya pendidikan adalah mekanisme di mana pendapatan dan sumber daya yang tersedia digunakan untuk merencanakan dan menjalankan operasional sekolah (Nanang Fattah, 2008). Sejalan dengan itu Manajemen sumber daya manusia juga memiliki peran. Manajemen SDM, atau yang dikenal juga sebagai manajemen personalia, secara esensial adalah pengakuan akan pentingnya peran manusia sebagai sumber daya yang sangat berpotensi dan krusial dalam sebuah organisasi. Hal ini menandakan perlunya pengembangan kontinu untuk memastikan kontribusi optimal bagi organisasi serta pertumbuhan pribadi individu (Nuraeni, 2019).

Pembiayaan pendidikan memiliki peran yang krusial dalam proses pendidikan. Sebagai faktor pendukung, proses belajar-mengajar dapat berjalan optimal ketika tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan dalam perencanaan (Budi, 2017). Manajemen keuangan dan pembiayaan dalam pendidikan memiliki kepentingan besar untuk diterapkan karena sekolah bukanlah entitas yang bertujuan mencari keuntungan. Oleh karena itu, masyarakat dan orang tua siswa bertanggung jawab memastikan bahwa setiap pendapatan lembaga pendidikan digunakan untuk meningkatkan kualitas dan jumlah layanan pendidikan yang berkualitas profesional (Bachtiar & Fauzi, n.d.). Peran sumber daya manusia (SDM) sangat vital dalam mencapai kinerja pembangunan, yang mengangkat manusia dalam perannya sebagai sumber daya untuk pembangunan (Almasri, 2013). Selain itu, Manajemen sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam manajemen karena manusia adalah elemen pertama yang harus diperhatikan sebelum elemen-elemen lainnya. Kontribusi manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini karena mutu pendidikan yang unggul berasal dari individu yang mengelola sistem pendidikan, juga merupakan sumber daya manusia yang berkualitas (Akilah, 2018). Salah satu cara meningkatkan SDM Guru-guru di sekolah yang telah memperoleh sertifikasi yang sesuai berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan memperbaiki kualitas sumber daya manusia di sekolah (Muhammad & Erihadiana, 2021).

Tetapi hingga saat ini, sektor pendidikan di Indonesia, khususnya tingkat dasar, masih dihadapkan pada beragam masalah serius dan kompleks. Termasuk di antaranya adalah kurangnya alokasi anggaran, terutama dalam hal bantuan dana dari pemerintah, serta kekurangan dalam penataran dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesional

guru akibat keterbatasan anggaran pendidikan di Indonesia (Budi, 2017). Tantangan dalam memperluas akses pendidikan merupakan hasil langsung dari upaya mewujudkan demokratisasi pendidikan, di mana pendidikan untuk semua menjadi prioritas nasional. Namun, pendidikan kita terus menghadapi tantangan dalam hal kualitas dan kuantitas (Iskandar, 2019). Ketersediaan sarana dan prasarana di sekolah seringkali menjadi kendala dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan (Hakim, 2016). Sarana dan prasarana pendidikan tidak merata dan tidak tersedia dengan baik. Manajemen sarana dan prasarana memegang peranan penting karena melalui pengelolaan yang baik, sarana dan prasarana lembaga pendidikan dapat dipertahankan dan fungsinya menjadi lebih jelas (Rika, 2014). Berbeda dengan permasalahan di SDN Sambikerep I, permasalahan yang terjadi di SDN SAMBIKEREP I ialah seperti dalam proses penggajian dan kinerja guru, perbedaan sistem penggajian antara PNS dan tendik dapat memengaruhi kinerja guru, terutama jika terdapat ketidakadilan dalam pembayaran atau perbedaan pendapatan yang signifikan. Dan dalam proses rekrutmen guru yang dilakukan oleh dinas pendidikan tanpa partisipasi aktif dari sekolah dapat menyebabkan ketidakcocokan antara guru yang direkrut dengan kebutuhan dan budaya sekolah.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji tentang Kesejahteraan guru. Menurut Aulia et al., (2022) kesejahteraan guru diwujudkan dalam bentuk pemberian tunjangan kepada guru bersertifikat, sertifikasi ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan guru. Aulia juga menjelaskan bahwa Perbaikan kesejahteraan pengajar dapat melalui peningkatan honor bisa berjalan sendiri, tanpa merumuskan pola perekrutan calon pengajar, pelatihan, atau peningkatan SDM. Selain itu Dadang (2020) menjelaskan bahwa Kesejahteraan dikonseptualisasikan melalui dua dimensi utama: (1) kesejahteraan fisik dan (2) kesejahteraan emosional. Dimensi kesejahteraan fisik mencakup faktor seperti penghasilan, kualitas tempat tinggal, perabotan rumah, fasilitas rekreasi, sarana transportasi, dan kepemilikan aset. Sementara itu, dimensi kesejahteraan emosional melibatkan kesadaran diri, interaksi positif dengan orang lain, dan perkembangan pribadi (Lawn, 2021; McCuaig, 2019; Murwaningsih, 2023; Yttergren, 2019).

Dalam penelitian kami dari hasil observasi peran budaya sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru yang berfokus kepada peran guru dalam menciptakan lingkungan yang baik bagi siswa, cara menunjang kinerja guru untuk mencapai kesejahteraan (Almeida, 2023; Álvarez, 2022; Tardif-Williams, 2019), sistem penggajian guru dan pengaruhnya terhadap kinerja, aksesibilitas transportasi di sekolah, mengatasi tantangan dalam program kesejahteraan guru, proses rekrutmen guru, kebijakan guru, dan cara mengukur keberhasilannya di SDN Sambikerep I.

Hasil observasi yang kami tulis dalam artikel ini penting karena artikel ini memberikan gambaran yang jelas tentang berbagai aspek yang memengaruhi lingkungan belajar di SDN Sambikerep I serta kesejahteraan dan kinerja guru di sekolah tersebut. Informasi yang diberikan meliputi peran guru dalam menciptakan lingkungan yang baik, cara menunjang kinerja guru, sistem penggajian, aksesibilitas transportasi, manajemen sumber daya manusia, cara mengatasi tantangan dalam program kesejahteraan guru

(Blomqvist, 2024; Lakkala, 2023; Melander, 2022), proses rekrutmen guru, kebijakan guru, dan cara mengukur keberhasilannya. Melalui hasil observasi ini, dapat dipahami secara lebih mendalam bagaimana SDN Sambikerep I mengelola lingkungan belajarnya, mendukung kesejahteraan guru, dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan pendidikan.

Metode

Metode penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif, yakni metode yang mengambil tempat dalam konteks nyata kehidupan (naturalistik), bertujuan untuk menyelidiki dan memahami fenomena: apa yang terjadi, mengapa, dan bagaimana hal itu terjadi. (Chariri, 2009). Data diperoleh melalui analisis deskriptif yaitu melalui wawancara. Wawancara merupakan proses komunikasi antara dua pihak atau lebih, dapat dilakukan secara langsung dengan pertemuan tatap muka, di mana satu pihak bertindak sebagai penanya dan pihak lainnya sebagai responden, dengan tujuan tertentu seperti mendapatkan informasi atau mengumpulkan data. Penanya mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden untuk memperoleh jawaban yang diinginkan (Luthfiyah, 2017) Sehingga data data yang diperoleh jelas dan konkrit karna didapat langsung dari kejadian yang terjadi dilapangan.

Penelitian ini berfokus pada data yang ingin didapatkan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu Observasi, Wawancara, dan Studi Dokumentasi. Wawancara berfokus pada studi yang dituju yaitu tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada SDN SAMBIKEREP I. Oleh karna itu Kemudian dilakukanlah wawancara langsung kepada kepada pihak yang terkait yaitu satu guru kelas IV (GP001), dan kepala sekolah (KP001).

Hasil dan Pembahasan

A. Peran Manajemen Pembiayaan dalam Menunjang Kesejahteraan Guru

(Bachtiar & Fauzi, n.d.) Manajemen Pembiayaan adalah yang dilakukan guna menciptakan tujuan dalam pendidikan yang mencakup segala proses yang terkait dalam tujuan Pendidikan itu sendiri. Budi juga menambahkan, menurutnya pembiayaan juga memiliki peran yang sangat penting karena jika pembiayaan dapat memenuhi syarat yang telah ditentukan maka perencanaan akan berjalan dengan baik. Tentu saja penelitian sebelum nya sejalan dengan penelitian ini, Sumber pembiayaan sangatlah penting guna menciptakan kesejahteraan guru sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini. Karena dengan tercukupinya Sumber pembiayaan ini tentu saja tercukupinya kebutuhan guru, seperti gaji, lingkungan yang baik seperti tercukupinya sarana dan prasarana serta fasilitas lain yang akan menunjang kesejahteraan guru.

Dari hasil wawancara kami, dapat dipaparkan Peran Manajemen Pembiayaan Sebagai Berikut:

1. Peran guru dalam menciptakan lingkungan yang baik bagi para siswa di SDN Sambikerep I

Menurut GP001, untuk menciptakan lingkungan yang baik bagi para siswa dapat di mulai dari layanan yang di berikan seperti sifat, sikap, dan termasuk sarana dan prasana yang baik untuk menunjang pembelajaran di sekolah. Yang di maksud sikap adalah sikap ramah, kemudian senyum yang di awali dari 5S. Di setiap pagi SDN Sambikerep I ini menerapkan 5 S yaitu senyum, sapa, salam, sopan, dan santun. Kemudian untuk fasilitas SDN Sambikerep I ini akan di usahakan dengan fasilitas yang memadai dan bertahap yang selaras dengan manajemen sekolah. Fasilitas ini sangat penting karena ketika fasilitas memadai maka pembelajaran akan terakomodasi dengan baik dan anak-anak akan merasa senang dengan adanya fasilitas yang memadai itu. Menurut hasil observasi yang kami lakukan, untuk sarana dan prasana sekolah SDN Sambikerep 1 ini sudah cukup memadai, seperti terdapatnya ruang komputer, kantin, lapangan yang luas, ruang UKS, ruang perputakaan, green house, panggung untuk kegiatan seminar dan acara lainnya. Di sekolah ini juga terdapat kolam untuk ternak lele, setiap tahunnya lele akan dipanen dan hasil panennya diolah dan dimakan bersama di lapangan. Sekolah SDN sambikerep 1 juga menyediakan tempat khusus untuk budidaya jamur tiram.

2. Penunjang kinerja guru agar tercapai kesejahteraan guru di SDN Sambikerep I

Jika sarana dan prasana menunjang maka kesejahteraan guru dalam pembelajaran akan lebih mudah dan lebih tersampaikan kepada siswa. Selain itu juga dengan adanya kegiatan seperti seminar dan workshop juga akan berpengaruh kepada kesejahteraan guru dalam pembelajaran. Dilihat dari ruang guru dan fasilitas di dalamnya SDN Sambikerep 1 ini sudah menyediakan prasana dan prasarana yang baik untuk para guru. Dan sekolah menyediakan tempat parkir khusus untuk para guru. Musyawarah yang dikulakukan di sekolah ini juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru karena di dalam musyawarah guru dapat lebih mengenal satu sama lain.

3. Sistem penggajian guru di SDN Sambikerep I dan pengaruhnya terhadap kinerja para guru

Menurut KP001, untuk gaji SDN Sambikerep I ini mempunyai dua porsi yaitu gaji pertama untuk PNS dan P3K yang otomatis langsung di beri dari pemerintah dan langsung di kirim ke rekening masing-masing guru. Dan yang ke dua penggajian untuk tendik seperti tenaga tata usaha, keamanan, kebersihan dan tenaga pendidik lainnya menggunakan dana bos yang memang di khususkan untuk membayar tendik. Dan itu juga berpengaruh terhadap kinerja para guru khususnya tendik karena UMK di Surabaya ini cukup lebih besar dibandingkan dengan daerah lainnya. PNS di gaji menurut tingkatannya atau golongannya dan PNS juga mendapatkan tambahan-tambahan selain gaji seperti tunjangan kinerja, TPP, dan tambahan lainnya yang tidak memikat.

4. Pelayanan aksesibilitas transportasi di SDN Sambikerep I

Untuk layanan transportasi di SDN I Sambikerep ini guru menggunakan saranya sendiri sekolah tidak menyediakan sarana transportasi karena transportasi merupakan sarana yang harus di penuhi oleh masing-masing guru tersebut baik PNS, HSN, ataupun tendik. Tetapi sekolah menyediakan tempat parkir yang luas. Menurut hasil observasi

yang kita lakukan SDN Sambikerep ini memang tidak memfasilitasi transportasi untuk para guru dan siswa. Tetapi sekolah ini menyediakan tempat parkir yang luas

B. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menunjang Kesejahteraan Guru

Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Al masari SDM memiliki peran yang sangat penting, karena Sumber daya manusia memiliki posisi utama guna mewujudkan kinerja yang sesuai, dan menempatkan manusia sesuai pada fungsinya. Tentu sejalan dengan penelitian ini karena SDM ini sangat diperlukan, Seperti perekrutan guru, hal ini sangat penting karna dengan terpenuhi dan sesuainya jumlah guru dan beban kerja guru akan menciptakan kesejahteraan guru. SDM juga dapat menciptakan kesejahteraan guru melalui kebijakan-kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru. Hal ini dilakukan sekolah dengan memperhatikan aspek-aspek penting yang dibutuhkan oleh guru. Tentu kebijakan tidak akan berjalan mulus, maka diperlukannya evaluasi guna dapat mencapai tujuan dari kebijakan yang telah ditentukan.

Dari hasil wawancara kami, dapat dipaparkan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Mengatasi tantangan dalam merencanakan dan melaksanakan program kesejahteraan guru di SDN Sambikerep I

Sekolah mengadakan koordinasi atau musyawarah bersama untuk memecahkan suatu masalah baik itu yang bersifat teknis maupun non teknis. Seperti jika terdapat kebutuhan suatu kegiatan dan anggarannya tidak mencukupi sekolah akan mencari solusi bagaimana agar kegiatan tetap berjalan dengan dukungan fasilitas yang ada baik itu yang berupa materi ataupun lainnya. Menurut observasi yang kita lakukan sekolah juga menyediakan kotak suara untuk para siswa.

2. Kualifikasi calon guru selama proses rekrutmen di SDN Sambikerep

Menurut KP001, Rekrutmen guru secara otomatis dilakukan oleh dinas pendidikan, sekolah hanya menerima dan tidak memasukkan kriteria tertentu. Di situ guru akan direkrut melalui tes, dan melalui berbagai macam tahapan yang kemudian mereka akan menjadi seorang guru dan ditempatkan di sekolah-sekolah negeri. Sekolah tidak diperbolehkan menerima guru atau tenaga yang lain tanpa ada rekrutmen dari dinas Pendidikan

3. Kebijakan-kebijakan guru dan cara mengukur keberhasilannya di SDN Sambikerep I

Setiap guru mempunyai porsi masing-masing sehingga guru memiliki kinerja yang banyak dan bermacam-macam. Ada 12 komponen atau 12 kordinator yang membawahi suatu sekolah mulai dari bagian kordinator kesiswaan, kordinator kurikulum, kordinator sarpras, kordinator umum, dan lainnya yang termasuk dalam menangani bidang-bidang yang diadakan di sekolah seperti ekstrakurikuler. Untuk mengukur keberhasilannya sekolah melihat dari output guru tersebut. Jika output guru tersebut bagus dan bisa digunakan, diandalkan dan dimanfaatkan untuk kepentingan sekolah, secara umum sekolah bisa menilai bahwa itu adalah wujud keberhasilan.

Berdasarkan hasil penelitian. Penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Pembahasan ini menitik-beratkan bagaimana peran sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan guru.

GP001 menjelaskan bahwa Manajemen pembiayaan di SDN Sambikerep I mencakup beberapa aspek penting, antara lain peran guru dalam menciptakan lingkungan yang baik bagi siswa, upaya menunjang kinerja guru untuk mencapai kesejahteraan, pelayanan aksesibilitas transportasi. Dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi siswa, guru memiliki peran strategis dengan memberikan layanan berkualitas melalui sikap ramah, senyuman, serta menerapkan prinsip 5S: senyum, sapa, sopan, serta santun.

GP001 juga menjelaskan bahwa penyediaan sarana dan prasarana yang memadai juga menjadi faktor mengajar penting dalam menunjang proses pembelajaran yang terakomodasi dengan baik. Dengan demikian, membuat siswa merasa nyaman dan gembira selama kegiatan pembelajaran berlangsung.. Dengan kondisi lingkungan belajar yang baik, diharapkan siswa dapat mengikuti pembelajaran dengan maksimal dan mencapai prestasi yang diharapkan. Untuk menunjang kinerja guru agar tercapai kesejahteraan yang optimal, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai memudahkan penyampaian materi pembelajaran kepada siswa. Selain itu, kegiatan pengembangan diri seperti seminar dan workshop juga berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan guru, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan mengajar.

KP001 mengatakan bahwa Sistem penggajian guru di SDN Sambikerep I terdiri dari dua skema. Pertama, gaji untuk PNS dan P3K yang langsung bersumber dari pemerintah. Kedua, gaji untuk tenaga pendidik lainnya (tendik) yang bersumber dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Besaran gaji yang sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Surabaya turut berpengaruh pada kinerja tendik. Sementara itu, guru PNS juga mendapatkan tunjangan tambahan seperti tunjangan kinerja dan Tunjangan Profesi Pendidik (TPP).

Dalam manajemen sumber daya manusia, KP001 mengatakan bahwa sekolah mengadakan koordinasi atau musyawarah untuk memecahkan masalah dan mencari solusi terkait program kesejahteraan guru. KP001 juga mengatakan bahwa proses rekrutmen guru dilakukan oleh Dinas Pendidikan melalui serangkaian tes dan tahapan, sedangkan sekolah hanya menerima guru yang telah direkrut oleh Dinas Pendidikan tersebut. Di SDN Sambikerep I terdapat 12 koordinator yang membawahi berbagai bidang di sekolah. Keberhasilan kinerja guru diukur dari output yang bermanfaat dan mendukung kepentingan sekolah.

KP001 juga menjelaskan terkait pelayanan aksesibilitas transportasi, guru menggunakan transportasi pribadi untuk menjangkau sekolah, sementara pihak sekolah menyediakan tempat parkir yang luas untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut. Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung seperti tempat parkir yang memadai turut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang nyaman bagi semua pihak.

Disini dapat disimpulkan bahwa peran guru dan ketersediaan fasilitas yang memadai menjadi peran penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif

Manajemen pembiayaan, kesejahteraan guru, dan sarana prasana yang memadai menjadi penunjang peningkatan kualitas pendidikan di SDN 1 Sambikerep ini. Penerapan 5 S di SDN Sambikerep ini dapat menciptakan lingkungan yang baik melalui sifat dan perilaku para siswa. Dalam manajemen sumber daya alam musyawarah yang dilakukan oleh sekolah SDN Sambikerep ini menjadi strategi penting dalam menciptakan kesejahteraan guru yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah memperhatikan dan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Simpulan

Dari hasil dan pembahasan diatas SDN Sambikerep I telah mengambil langkah-langkah yang signifikan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung, memperhatikan kesejahteraan guru, dan mengatasi tantangan dalam merencanakan dan melaksanakan program kesejahteraan guru. Ini menunjukkan komitmen sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru.

Penyediaan sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang proses pembelajaran. Manajemen pembiayaan atau sistem penggajian, sarana dan prasarana, serta kesejahteraan guru di SDN Sambikerep I memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang memadai bagi siswa dan mendukung kinerja guru. Budaya sekolah merupakan bagian dari sistem pendidikan yang mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas mereka. Budaya sekolah dapat mempengaruhi guru dalam membangun karakter siswa, mengembangkan kemampuan, dan mempengaruhi kesejahteraan mereka.

Faktor-faktor seperti peran guru dalam menciptakan lingkungan yang baik, penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, serta sistem penggajian yang sesuai dengan standar merupakan hal-hal yang ditekankan dalam penelitian ini. Selain itu, pentingnya koordinasi dalam manajemen sumber daya manusia dan pelayanan aksesibilitas transportasi juga menjadi komponen penting dari upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan kesejahteraan di SDN 1 Sambikerep.

Guru memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif atau memadai melalui pelayanan berkualitas dan memiliki prinsip Salam, Senyum, Sapa, Sopan, dan Santun yang disingkat menjadi 5S. SDN 1 Sambikerep juga menyediakan koordinasi dalam manajemen sumber daya manusia SDM dan pelayanan aksesibilitas transportasi juga menjadi hal yang tak terpisahkan dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan kesejahteraan di sekolah tersebut.

Daftar Pustaka

Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>

- Almasri, M. N. (2013). Manajemen sumber daya manusia: Implementasi dalam pendidikan Islam. *European Journal of Immunology*, 43(10), 2783–2783. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Almeida, A. (2023). The Impact of Meat Consumption on Human Health, the Environment and Animal Welfare: Perceptions and Knowledge of Pre-Service Teachers. *Societies*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/soc13060143>
- Álvarez, Á. M. H. (2022). Relationship of Affective Experiences During Childhood with the Professional Welfare of the Teacher. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, 39(100), 292–305. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5980844>
- Aulia, Jainap, & Ananda. (2022). Kesejahteraan guru dan pengembangan jenjang karir guru. *Jurnal*, 3, 1–9.
- Bachtiar, N. M. N. M. M., & Fauzi, A. (n.d.). Pentingnya Manajemen Pembiayaan dalam Pendidikan.pdf.
- Blomqvist, P. (2024). Have the Welfare Professions Lost Autonomy? A Comparative Study of Doctors and Teachers. *Journal of Social Policy*, 53(1), 64–85. <https://doi.org/10.1017/S0047279422000228>
- Budi, B. (2017). Manajemen pembiayaan pendidikan pada sekolah dasar yang efektif. *LIKHITAPRAJNA: Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 18(1), 42–59.
- Chariri, A. (2009, July 31–August 1). Landasan filsafat dan metode penelitian kualitatif. Workshop Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Laboratorium Pengembangan Akuntansi (LPA), Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Dadang, W. (2020). Pengaruh tingkat kesejahteraan guru dan beban kerja guru terhadap kinerja guru. *Jurnal*, 135–148.
- Fattah, N. (2008). Pembiayaan pendidikan: Landasan teori dan studi empiris. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(April), 417–436.
- Hakim, L. (2016). Manajemen sarana dan prasarana sekolah alam. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 1(1), 60–66. <https://doi.org/10.17977/um025v1i12016p060>
- Handayani, N. F., & Huda, N. (2020). Manajemen pembiayaan pendidikan di SMA Negeri pascadesentralisasi pendidikan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(4), 332–341. <https://doi.org/10.17977/um027v3i42020p332>
- Iskandar, J. (2019). Implementasi sistem manajemen keuangan. *Idaarah*, 3(1), 114–123.
- Lakkala, S. (2023). How Can Interprofessional Skills Be Taught during University Studies? Student Teachers, and Social Work and Law Students Solving Complex Student Welfare Cases. *Education Sciences*, 13(8). <https://doi.org/10.3390/educsci13080806>

- Lawn, M. (2021). What is the teacher's job? Work and welfare in elementary teaching, 1940-1945. Routledge Library Editions: Education Mini-Set N Teachers & Teacher Education Research 13 Vols, 226, 50–64.
- Luthfiah, M. F. (2017, November 26). Metodologi penelitian: Penelitian kualitatif, tindakan kelas dan studi kasus.
- McCuaig, L. (2019). Schools, student health and family welfare: Exploring teachers' work as boundary spanners. *British Educational Research Journal*, 45(5), 1001–1020. <https://doi.org/10.1002/berj.3548>
- Melander, Å. (2022). The Educationalization of the Swedish Welfare State and the Expectations of School Teachers. *The Nordic Education Model in Context: Historical Developments and Current Renegotiations*, 176–195. <https://doi.org/10.4324/9781003218180-13>
- Muhammad, M. A., & Erihadiana, M. (2021). Manajemen sumberdaya manusia dalam pengembangan kompetensi guru. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54150/thawalib.v2i1.6>
- Murwaningsih, T. (2023). The influence of professional attitude, welfare, self-sustaining development, and job satisfaction on teacher performance. *Journal of Education and Learning*, 17(2), 271–284. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v17i2.20785>
- Nuraeni. (2019). Manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*, 3(36), 1.
- Rika, M. (2014). Pendidikan untuk meningkatkan kualitas. *Jurnal*, 2, 636–648.
- Tardif-Williams, C. Y. (2019). Shifting preservice teachers' views of animal welfare and advocacy through a human-animal relationships course. *Society and Animals*, 29(5), 591–612. <https://doi.org/10.1163/15685306-12341640>
- Yttergren, L. (2019). Housewife or physical education teacher? or both? female physical education teachers and the welfare state, 1932-1952. *Nordic Journal of Educational History*, 6(1), 3–23. <https://doi.org/10.36368/njedh.v6i1.122>