

ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN KESEJAHTERAAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENYESUAIAN BEBAN KERJA DAN PENDAPATAN DI PONDOK PESANTREN AL-BAHJAH BUYUT

Dimas Fadilah

UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon
fadillahdimas41@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis strategi peningkatan kesejahteraan sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Albahjah Buyut melalui penyesuaian beban kerja dan pendapatan. Kesejahteraan pengajar dan staf pondok pesantren merupakan faktor kunci dalam efektivitas pengajaran dan manajemen pondok pesantren. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang mendalam terhadap pengajar, staf, pengurus pondok Pondok Pesantren Albahjah Buyut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kualitas pengajaran dan mempengaruhi kesejahteraan fisik serta mental pengajar dan staf. Penyesuaian beban kerja dan pendapatan yang tepat, seperti restrukturisasi operasional, pemberian insentif berbasis kinerja, dan pengoptimalan sumber pendanaan, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja staf pesantren. Implikasi penelitian ini untuk kebijakan manajemen SDM di pesantren lain mencakup distribusi beban kerja yang seimbang, penghargaan yang adil, pengelolaan pendapatan yang transparan, serta penggalian sumber dana alternatif. Penerapan kebijakan ini dapat meningkatkan motivasi staf, mengurangi turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Kata Kunci: *Kesejahteraan SDM, Beban Kerja, Pendapatan, Al-Bahjah Buyut.*

Abstract

This study analyzes the strategy of improving the welfare of human resources (HR) at the Albahjah Buyut Islamic Boarding School through workload and income adjustment. The welfare of teachers and staff of Islamic boarding schools is a key factor in the effectiveness of teaching and management of Islamic boarding schools. This study uses a qualitative descriptive methodology using a case study approach. Data was collected through interviews, observations, and in-depth documentation of teachers, staff, and administrators of the Albahjah Buyut Islamic Boarding School. The results of the study show that excessive workload can reduce the quality of teaching and affect the physical and mental well-being of teachers and staff. Appropriate adjustments to workload and income, such as operational restructuring, performance-based incentives, and optimization of funding sources, are expected to improve the welfare and job satisfaction of pesantren staff. The implications of this study for HR management policies in other Islamic boarding schools include balanced workload distribution, fair rewards, transparent revenue management, and the exploration of alternative sources of funds. The implementation of this policy can increase staff motivation, reduce turnover, and create a more productive work environment.

Keywords: *HR Welfare, Workload, Income, Al-Bahjah Buyut.*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai kondisi kesehatan mental, fisik, emosional, dan ekonomi secara keseluruhan. Menurut Wadel dan Burton Menyatakan bahwa kesejahteraan sumber daya manusia terdiri dari dimensi fisik, materi, sosial, emosi, pengembangan, dan aktivitas. Kesejahteraan SDM di pesantren menjadi isu penting karena langsung memengaruhi efektivitas pengajaran dan manajemen pesantren itu sendiri. Di lingkungan pesantren, pengajar dan staf memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif bagi santri. Beban kerja yang berlebihan, pendapatan yang rendah, dan kurangnya sistem penghargaan yang jelas dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi kualitas pengajaran. Selain itu, dengan mempertimbangkan kondisi keuangan yang terbatas di banyak pesantren, penting untuk memastikan bahwa kesejahteraan pengajar dan staf terjaga agar mereka tetap termotivasi dan produktif. Kesejahteraan ini juga berhubungan erat dengan keberhasilan pendidikan yang diberikan kepada santri, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kualitas sumber daya manusia di masyarakat. Oleh karena itu, strategi peningkatan kesejahteraan SDM melalui penyesuaian beban kerja dan pendapatan sangat penting untuk mendukung kelangsungan dan kemajuan pesantren dalam menghadapi tantangan masa depan.

Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda, sehingga pendekatan kesejahteraan harus bersifat personal dan Menurut (Erwin, 2022) terdapat empat tipe kesejahteraan sumber daya manusia yaitu kelelahan (*burnout*), keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan kecanduan kerja. Keterlibatan kerja dianggap sebagai sumber daya positif yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut (Fajryn, 2024) Menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan tetapi juga oleh faktor eksternal seperti lingkungan sosial dan budaya organisasi. Terdapat tujuh pilar utama yang dapat digunakan untuk menilai dan meningkatkan kesejahteraan karyawan yaitu Kesehatan Fisik, Keberlangsungan Karir, Kesehatan Finansial, Keamanan Sosial, Komunitas yang Memadai, Kesehatan Mental dan Fokus pada tujuan hidup yang memberikan makna bagi karyawan. (Pluxee, 2023)

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, perusahaan disarankan untuk:

- a) Mengembangkan program kesehatan mental dan fisik yang komprehensif.
- b) Memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif.
- c) Menerapkan kebijakan fleksibel yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Muhammad Fauzan Novianto; Reza Lidia Sari, 2023)

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban Kerja Kuantitatif yaitu Mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban ini sering kali terkait dengan tekanan waktu dan volume tugas yang tinggi dan Beban Kerja Kualitatif yaitu Berkaitan dengan kompleksitas tugas yang melebihi kemampuan teknis individu, yang dapat menyebabkan kebingungan dan stres. Menurut (Fikri & Wahyudi, 2024) Menyatakan bahwa beban kerja harus seimbang dengan kemampuan karyawan. Ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja dan Menurut (Tiari Rahma Fani & Yudi Ferdiana Permana, 2024) stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Hal ini berpotensi mengganggu suasana hati dan kondisi fisik karyawan.

Dampak Beban Kerja terhadap Karyawan :

- a) Produktivitas
Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan produktivitas karena karyawan merasa kewalahan dan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan efisien.
- b) Kesehatan Mental

Beban kerja yang berlebihan meningkatkan risiko kelelahan mental dan stres, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan.

- c) **Kepuasan Kerja**
Tingginya beban kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa tidak nyaman dengan tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang. (Arya, Pradana, Maret, Susilowati, & Maret, 2024)

Untuk mengelola beban kerja secara efektif, perusahaan disarankan untuk:

- a) Menyeimbangkan beban kerja antara karyawan agar tidak ada individu yang merasa terbebani.
- b) Menerapkan kebijakan fleksibel yang memungkinkan penyesuaian tugas sesuai dengan kemampuan individu.
- c) Memberikan dukungan psikologis bagi karyawan untuk mengatasi stres terkait pekerjaan. (Rahmadani, 2023)

Penyesuaian pendapatan karyawan merujuk pada perubahan yang dilakukan terhadap gaji atau kompensasi karyawan berdasarkan berbagai faktor, termasuk inflasi, kinerja individu, lama masa kerja, dan kondisi keuangan perusahaan. Proses ini bertujuan untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan. (Nafiatul Munawaroh, S.H., 2023)

Terdapat 3 Teori dan Dasar Penyesuaian Pendapatan

- a) **Teori Keadilan (Equity Theory)**
Teori ini menyatakan bahwa karyawan membandingkan kontribusi mereka dengan imbalan yang diterima. Jika karyawan merasa bahwa mereka tidak diperlakukan secara adil dibandingkan dengan rekan kerja, hal ini dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penyesuaian pendapatan harus mempertimbangkan keadilan di antara karyawan. (Swita, 2023)
- b) **Teori Kinerja (Performance Theory)**
Penyesuaian pendapatan sering kali didasarkan pada evaluasi kinerja. Karyawan yang menunjukkan hasil kerja yang baik atau melebihi target biasanya layak mendapatkan kenaikan gaji. Ini menciptakan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. (Karisna Mega Pasha, 2024)
- c) **Teori Upah Minimum (Minimum Wage Theory)**
Di banyak negara, penyesuaian gaji juga harus mempertimbangkan Upah Minimum Provinsi (UMP). Perusahaan diharapkan untuk menaikkan gaji karyawan sesuai dengan kenaikan UMP yang ditetapkan oleh pemerintah setiap tahun, agar tidak ada karyawan yang dibayar di bawah standar minimum. (Salsabila, Habibi, & Shiddiqi, 2024)

Beberapa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyesuaian Pendapatan

- a) **Prestasi Kerja**
Kinerja individu menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan besaran penyesuaian gaji. Karyawan yang mencapai atau melebihi target biasanya mendapatkan kenaikan gaji lebih besar dibandingkan dengan mereka yang tidak.
- b) **Masa Kerja**
Loyalitas dan masa kerja seorang karyawan juga menjadi pertimbangan penting dalam penyesuaian pendapatan. Karyawan dengan masa kerja panjang sering kali diharapkan mendapatkan penyesuaian gaji sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi mereka.
- c) **Kondisi Ekonomi**
Inflasi dan kondisi ekonomi makro juga mempengaruhi keputusan penyesuaian gaji. Perusahaan perlu menyesuaikan gaji agar tetap kompetitif dan sesuai dengan biaya hidup yang meningkat.
- d) **Kebijakan Perusahaan**

Setiap perusahaan memiliki kebijakan internal terkait penyesuaian gaji, termasuk frekuensi dan persentase kenaikan gaji yang diberikan kepada karyawan. (Marlina, Andriyani, & Mardiah, 2023)

Pondok Pesantren Albahjah Buyut merupakan salah satu cabang dari Al Bahjah Cirebon di bawah asuhan Abah Sayf Abu Hanifah yang bertempat di Jln. Revolusi No. 45, Des. Buyut, Blok. Sitempel, Kec. Gunung Jati, Kab. Cirebon, Prov. Jawa Barat, Kode Pos 45151 dan di bawah bimbingan guru mulia Buya Yahya. Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut mulai berjalan di tahun 2013, yang merupakan tanah wakaf dan peralihan dari Yayasan sebelumnya yaitu Mathlaul Huda untuk diserahkan pengelolaannya kepada Yayasan Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut sampai saat ini berkembang dengan pesat dan sudah bisa menampung hampir seribu santri yang belajar di Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut. Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut salah satu cabang yang menyelenggarakan pendidikan ilmu keislaman dan ilmu pengetahuan umum secara komprehensif kepada santrinya. Ini bertujuan untuk mencetak generasi yang berakhlak mulia dan mampu berkontribusi pemikiran terhadap masyarakat sebagai jawaban atas tantangan perkembangan dunia yang semakin cepat. Pesantren ini juga berfokus pada pemberdayaan ekonomi syariah melalui berbagai unit usaha, seperti BMT dan bisnis barang dan jasa. Ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan santri, tetapi juga memberikan dampak positif pada ekonomi lokal. (Admin Albahjah, 2024) Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut berfungsi sebagai cabang dakwah, menyebarkan nilai-nilai Islam melalui pengajaran dan kegiatan sosial. Kegiatan ini membantu meningkatkan religiositas masyarakat sekitar dan menciptakan lingkungan yang damai. Dengan pendekatan pendidikan dan dakwah, pesantren ini berkontribusi pada perubahan sosial di masyarakat, membentuk karakter santri, serta memperkuat hubungan antarwarga. Secara keseluruhan, Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut berperan sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya fokus pada aspek akademis, tetapi juga pada pengembangan ekonomi dan sosial masyarakat sekitarnya. (Rahayu, 2024)

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses identifikasi kebutuhan sumber daya manusia yang sistematis dan memprediksikan kebutuhan masa depan. Dalam konteks pondok pesantren, perencanaan ini dapat melibatkan analisis kebutuhan guru, staff administrasi, dan kader-kader religius untuk memastikan bahwa semua posisi diisi oleh orang-orang yang kompeten dan siap untuk mengemban tugas-tugasnya. (Rais & Nasor, 2023)

Dengan berbagai macam penjelasan di atas, harapannya penelitian ini dapat memberikan jawaban atas keluhan kesah karyawan/pejuang sekaligus menjadi solusi terbaik agar manajemen Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut dapat menjadi lebih baik. Oleh karena itu, penulis akan mengangkat judul penelitian "Analisis Strategi Peningkatan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Melalui Penyesuaian Beban Kerja dan Pendapatan di Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut."

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif, dimana temuan penelitian menggambarkan kenyataan yang ada di lapangan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan yang memerlukan penelitian langsung di lapangan untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Dan kami bertujuan untuk memberikan hasil yang akurat dan memuaskan dengan menggunakan dua sumber: data primer (data utama) dan data sekunder (data pendukung). Peneliti menggunakan teknik analisis data berdasarkan wawasan lapangan dengan cara memeriksa, mengklasifikasikan, memvalidasi, menganalisis data, dan menarik kesimpulan. Peneliti akan menggunakan sumber data dan teknik analisis data yang dijelaskan di atas untuk mengumpulkan dengan baik semua data yang berkaitan dengan topik penelitian ini sehingga keabsahan data dalam temuan penelitian dapat diverifikasi dan dibahas.

Selama di lapangan peneliti menemui berbagai macam hambatan dalam mewawancarai informan, selain karena kesibukan informan dalam aktivitas kesehariannya, juga pada keterbatasan peneliti dalam meluangkan waktu dan mobilitas ke lokasi penelitian. Olehnya, terkait dengan informan penelitian, diruang lingkup Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut untuk dijadikan sebagai informan dalam penelitian dibatasi hanya 10 karyawan dari 100 orang karyawan yang ada di wilayah pondok pesantren al-bahjah buyut dengan perwakilan divisi sampel dalam penelitian ini yaitu pimpinan, tenaga pendidik, tenaga kebersihan, akomodasi, tenaga keamanan dan tenaga ekonomi di dalam lingkungan Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

Tabel 1 Informan Penelitian

NO	NAMA	JABATAN
1	Abdurrosyid	Assisten Pengasuh, HRD, Perencanaan Pembangunan dan Travel
2	Asep Saiful Bihar	Kepala Ekonomi dan Pemilik AB-Ice cream
3	Ali Maskur	Guru Formal
4	Toha	Kebersihan
5	Andrean	Satpam
6	Darmawan	Guru Formal
7	Taufik	Pelayanan
8	Adit Nugraha	Kesehatan
9	Sinta	Ab-Mart
10	Kayna	Ab-Fashion

Dalam kasus ini, peneliti menggunakan teknik purposive sampling untuk mengambil sampel. Pendekatan analisis kualitatif membantu memperjelas tema yang diminati. Data penelitian lapangan dan perpustakaan akan dikumpulkan secara sistematis dan dievaluasi secara kualitatif. Data akan diperiksa secara interpretatif dan teoritis untuk

meminimalkan kesalahan dan memudahkan pemahaman terhadap data. Beberapa upaya yang dilakukan peneliti dalam menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Validasi (Pengolahan) Data

Hal pertama yang dilakukan adalah memeriksa keutuhan data yang diperoleh. Tahap ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh cukup untuk menyelesaikan masalah. Selain itu, bertujuan untuk meminimalisir kesalahan pada saat proses penelitian dan mencegah adanya data yang hilang. Teknik ini juga membantu meningkatkan kualitas data.

2. Klasifikasi

Klasifikasi merupakan upaya untuk mengklasifikasikan jawaban responden yang diperoleh dari observasi atau wawancara. Karena tanggapan setiap informan pasti unik atau berbeda, maka klasifikasi ini membantu mengidentifikasi tanggapan informan dan memudahkan analisis data dalam kegiatan selanjutnya.

3. Validasi

Validasi data adalah langkah selanjutnya dalam penelitian metodologi kualitatif. Tahap ini harus dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan terbukti benar. Proses verifikasi melibatkan pertemuan dengan informan atau sumber data dan memberikan mereka catatan wawancara yang dapat menjawab apakah data tersebut akurat.

4. Analisis Data (Analisis)

Analisis data menggunakan kata-kata dan ungkapan untuk menggambarkan suatu fenomena sebelum mengklasifikasikannya.

5. Kesimpulan (Conclusion)

Kesimpulan berfungsi sebagai tingkat akhir dari pengolahan data. Kesimpulan secara ringkas menyajikan informasi tentang data setelah dilakukan penyelidikan menyeluruh untuk memberi tahu pembaca akan nilai informasi yang diberikan mengenai latar belakang masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara

A. Deskripsi Umum Subjek Penelitian

1. Profil subjek

Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut merupakan sebuah lembaga pendidikan yang fokus pada pendidikan Islam ala Rosulullah SAW. Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut merupakan cabang dari lembaga pengembangan daqwah al-bahjah yang diasuh langsung oleh guru tercinta kita Buya Yahya. Seperti halnya pada lembaga pendidikan pada umumnya, Al-Bahjah Buyut menyelenggarakan lembaga pendidikan secara formal dan informal sebagai jawaban atas antusiasme masyarakat yang menginginkan anaknya mempelajari ilmu agama namun juga tidak tertinggal dalam ilmu-ilmu pengetahuan yang lainnya. Saat ini Al-Bahjah Buyut menyelenggarakan pendidikan pada tingkat formal yaitu PAUD, SMPIQU, SMAIQU dan SMKIQU dan nonformal yaitu Tahfidz dan Tafaquh. Selain itu juga terdapat program spesial yaitu karantina bahasa arab dan Inggris. Kajian fiqh dan pembelajaran lainnya yang menjadi ciri

khlas pembelajaran dipondok pesantren. Diatas itu, semua Akhlakul Karimah menjadi tolak ukur keberhasilan dari sebuah proses pembelajaran, maka dari itu kebiasaan berakhlakul Kharimah menjadi tolak ukur keberhasilan Menjadi sebuah kewajiban terhadap semua santri maupun para guru yang berada dilingkungan Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut.

a. Visi

Menjadi lembaga pendidikan professional yang bisa menghadirkan generasi berkarakter islami, memiliki kecerdasan intelektual, emosi dan spiritual serta mampu mengamalkan al-qur'an untuk diri sendiri, keluarga dan bangsa.

b. Misi

1. Membentuk generasi berkarakter islami yang beraqidah ahlussunnah wal jama'ah, al-asy'ariyah, sufiyah dan bermadzhab sehingga mengantarkan peserta didik menjadi generasi kreatif, inovatif dan kritis serta dinamis yang bertanggung jawab.
2. Membekali siswa-siswi dengan akhlak yang mulia
3. Membiasakan siswa-siswi dekat dengan al-qur'an

c. Tujuan

1. Membentuk generasi qur'ani sehingga menghasilkan lulusan penghafal al-qur'an yang berdedikasi dilingkungan masyarakat.
2. Menghasilkan lulusan yang mampu mengamalkan ilmu agama islam bagi pribadi, keluarga dan lingkungan masyarakat.
3. Membentuk lingkungan yang berakhlakul karimah melalui pendidikan karakter dipondok pesantren.
4. Menghasilkan lulusan yang menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan sains dan teknologi serta memiliki kemampuan berfikir kritis, cakap berkomunikasi, bekerjasama dan kreativitas yang tinggi untuk menghadapi persaingan global
5. Meningkatkan kompetensi profesionalisme guru melalui pengembangan profesi yang berkelanjutan.
6. Menyiapkan peserta didik yang cakap berbahasa arab dan inggris sehingga mampu bersaing secara global.

d. Program Pendidikan

Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut menawarkan berbagai program pendidikan untuk santri, antara lain yaitu:

- a) Paudiq : Progam pendidikan anak usia dini sudah berbasis al-qur'an jadi diharapkan bisa mampu mengenalkan islam dan makna dari isi al-qur'an sejak usia dini serta tidak tertinggal pada pembelajaran umumnya.

- b) Smpiqu : Progam pendidikan berbasis al-qur'an ditunjukan kepada santri yang ingin melanjutkan kejenjang sekolah menengah pertama dengan belajar lebih diatas tingkatan SD tentang ilmu agama dan juga ilmu umum.
 - c) Smaiqu & Smkiqu: Progam pendidikan berbasis al-qur'an ditunjukan kepada santri yang ingin melanjutkan kejenjang sekolah menengah atas dengan belajar sesuai bidang konsentrasi studi keilmuan umumnya dengan dilandasi keilmuan agama.
 - d) Tahfidz Al-Qur'an: Program ini ditujukan untuk santri yang ingin menghafal Al-Qur'an dengan baik.
 - e) Tafaqquh: Program pendidikan untuk mendalami ilmu syariah dan kitab-kitab klasik .
 - f) Kegiatan Ekstrakurikuler: Selain pendidikan formal dan non formal pondok pesantren Al-Bahjah Buyut juga menyediakan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan karakter dan keterampilan santri diantaranya (Hadroh, Pramuka, Futsal, Bola Voli, Bola Basket, Bela Diri, Panahan, English Club, Sains Club, Arabic Club, Tari Japin dan Multimedia)
- e. Keunggulan Ponpes
- a) Keterampilan Hidup

Pelatihan keterampilan praktis dan kepemimpinan untuk mempersiapkan santri menghadapi tantangan dunia nyata.
 - b) Kegiatan Ekstrakurikuler

Kami juga menyediakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan minat dan bakat santri termasuk olahraga, seni, dan kepemimpinan.
 - c) Komitmen Terhadap Kualitas

Dengan staf pengajar yang berdedikasi dan fasilitas yang mendukung Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut berkomitmen untuk menyediakan pendidikan berkualitas tinggi dan lingkungan yang mendukung pertumbuhan spiritual serta intelektual santri.
- f. Fasilitas Dan Lingkungan
- Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut terletak di kawasan yang tenang, dikelilingi oleh lahan pertanian, sehingga memberikan suasana kondusif untuk belajar. Fasilitas yang tersedia mencakup ruang kelas, asrama santri, perpustakaan, serta area untuk kegiatan olahraga dan rekreasi . Lingkungan ini mendukung proses pembelajaran yang efektif bagi para santri.

2. Kondisi kesejahteraan sebelum penyesuaian

Kesejahteraan karyawan dapat dibagi menjadi dua kategori utama kesejahteraan materi dan non-materi. Kesejahteraan materi meliputi gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya, sedangkan kesejahteraan non-materi mencakup lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan kesempatan untuk pengembangan diri.

a. Kesejahteraan Materi

Penelitian menunjukkan bahwa banyak karyawan di Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut menerima gaji yang relatif rendah dibandingkan dengan standar kebutuhan hidup. Misalnya, dalam konteks pondok pesantren lain, gaji bulanan karyawan sering kali berkisar antara Rp.750.000 hingga Rp.1.150.000, yang mungkin tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

b. Kesejahteraan Non-Materi

Aspek non-materi juga berperan penting dalam kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja. Namun, jika hubungan antar rekan kerja atau antara karyawan dan manajemen tidak harmonis, hal ini dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Sistem kompensasi yang diterapkan di pondok pesantren memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja. Penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik tidak hanya mencakup gaji pokok tetapi juga tunjangan kesehatan, cuti, dan penghargaan atas kinerja.

c. Kompensasi yang Tidak Memadai

Beberapa laporan menunjukkan bahwa meskipun Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut telah berkembang dari segi fasilitas dan jumlah santri, masalah kesejahteraan pegawai tetap menjadi tantangan. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan kesejahteraan sangat penting. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa didengar dan terlibat dalam keputusan yang mempengaruhi mereka, mereka cenderung memiliki persepsi positif terhadap kesejahteraan mereka. Lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh pada kesejahteraan karyawan. Tantangan utama dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut sering kali berkaitan dengan keterbatasan anggaran dan sumber daya.

B. Strategi Peningkatan Kesejahteraan SDM

1. Penyesuaian beban kerja

a. Proses penyesuaian

Penyesuaian beban kerja merujuk pada proses di mana manajemen mengatur dan menyesuaikan tugas serta tanggung jawab karyawan agar sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka. Hal ini penting untuk mencegah overload atau underload yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, serta produktivitas secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di berbagai lembaga pendidikan, termasuk Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut, beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami overload cenderung mengalami stres, kelelahan, dan penurunan motivasi. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya keterlibatan. Beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk penyesuaian beban kerja di Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut meliputi:

a) Distribusi Tugas yang Adil

Memastikan bahwa tugas dibagi secara merata di antara karyawan sehingga setiap individu memiliki beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya. Hal ini membantu mengurangi stres dan meningkatkan efisiensi.

b) Pelatihan dan Pengembangan

Memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sehingga mereka lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Pelatihan ini juga mencakup manajemen waktu dan teknik pengelolaan stres.

c) Komunikasi Efektif

Membangun saluran komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan untuk mendiskusikan beban kerja dan tantangan yang dihadapi. Ini memungkinkan karyawan untuk menyampaikan masalah mereka dan mencari solusi bersama.

Evaluasi berkala terhadap beban kerja dan umpan balik dari karyawan sangat penting dalam proses penyesuaian ini. Dengan melakukan penilaian sistematis terhadap perilaku kerja, manajemen dapat mengidentifikasi area di mana karyawan mungkin merasa terbebani atau kurang terlibat, sehingga penyesuaian dapat dilakukan secara tepat waktu.

Penyesuaian beban kerja juga berdampak pada kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa bahwa beban kerjanya seimbang cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan aspek kesejahteraan mental dalam proses penyesuaian ini.

b. Dampak terhadap produktivitas

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut, beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa beban kerja disesuaikan dengan kemampuan dan sumber daya karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas meskipun ada beban kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen harus mempertimbangkan sistem kompensasi yang adil sebagai bagian dari strategi penyesuaian beban kerja.

2. Penyesuaian pendapatan

Mekanisme penyesuaian pendapatan karyawan di Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut dapat dipahami melalui beberapa aspek yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan, kebijakan remunerasi, dan evaluasi kinerja.

a. Sumbangan dan Donasi

Banyak pondok pesantren bergantung pada sumbangan dari masyarakat dan donatur untuk mendukung operasional mereka. Biaya yang dibebankan kepada santri, terutama bagi mereka yang mampu, juga menjadi salah satu sumber pendapatan.

b. Unit Usaha

Beberapa pondok pesantren mengembangkan unit usaha seperti toko, pertanian, atau usaha lainnya yang dapat memberikan pendapatan tambahan.

Pengelolaan keuangan yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa pendapatan karyawan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi keuangan Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut.

c. Penyusunan Anggaran

Mengembangkan anggaran tahunan yang mencakup semua sumber pendapatan dan pengeluaran, sehingga memudahkan dalam perencanaan penyesuaian pendapatan. Penyusunan laporan keuangan yang transparan dan akuntabel untuk memberikan gambaran jelas tentang kondisi keuangan Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut.

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja meskipun pendapatan tidak sepenuhnya memadai.

e. Disiplin Kerja

Disiplin kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugasnya cenderung lebih produktif, terlepas dari tingkat pendapatannya.

C. Analisis Tantangan dalam Implementasi

1. Hambatan internal

Hambatan internal yang dialami oleh Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut memang sangat besar karena pengeluaran operasional, seperti biaya gedung, penambahan gedung, dan gaji karyawan, sangat tinggi. Hal ini membuat manajemen harus mengatur pos-pos anggaran dengan baik setiap bulannya. Oleh karena itu, ketika ada karyawan atau pejuang yang mengajukan kenaikan honor, permintaan tersebut tidak dapat dipenuhi karena pengeluaran pondok pesantren sudah mencapai batas maksimal. Untuk memastikan Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut tetap beroperasi dengan baik tanpa adanya pengurangan atau pemutusan hubungan kerja, manajemen mengambil berbagai langkah, seperti mempromosikan pondok pesantren secara lebih luas ke berbagai daerah agar jumlah peserta didik baru dapat bertambah. Langkah tersebut juga dikolaborasikan dengan divisi ekonomi yang harus terus meningkatkan omzet agar mampu mendukung peningkatan honor bagi setiap pejuang.

2. Hambatan eksternal

Hambatan eksternal yang dialami oleh Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut memang cukup rumit. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pengeluaran dan pendapatan yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti kebutuhan untuk meningkatkan jumlah santri formal dan nonformal, meningkatkan omzet penjualan dari divisi ekonomi, serta safari dakwah oleh pengasuh. Kondisi tersebut menjadi semakin sulit karena kurangnya dukungan dari berbagai pihak. Akibatnya, pemberian hak kepada karyawan hanya dapat dilakukan sebatas kemampuan pondok pesantren. Pos pengeluaran terakhir adalah pemberian gaji atau honor (ubur) kepada setiap karyawan atau pejuang. Oleh karena itu, manajemen Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut harus memastikan

keseimbangan antara pengeluaran dan pendapatan agar operasional pondok tetap berjalan dengan baik.

3. Solusi yang diusulkan

Dari beberapa informasi yang telah disampaikan oleh informan, solusi yang mungkin perlu diterapkan adalah sebagai berikut:

a. Pentingnya Perencanaan Keuangan yang Matang

Perencanaan keuangan merupakan langkah awal yang krusial dalam pengelolaan dana pesantren. Dengan perencanaan yang matang, Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut dapat menentukan prioritas pengeluaran dan menghindari investasi yang tidak perlu. Menurut penelitian yang sudah dilakukan, perencanaan ini mencakup penyusunan anggaran dan identifikasi sumber pendapatan yang optimal. Dengan demikian, Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut dapat memfokuskan sumber daya pada kegiatan yang lebih produktif dan menguntungkan.

b. Penggunaan Fasilitas yang Ada

Mengurangi penambahan gedung dan perluasan lahan dapat dilakukan dengan mengoptimalkan penggunaan fasilitas yang sudah ada. Penelitian menunjukkan bahwa banyak pesantren memiliki ruang yang tidak terpakai atau kurang dimanfaatkan secara maksimal. Dengan merancang ulang penggunaan ruang dan fasilitas, pondok pesantren dapat meningkatkan efisiensi tanpa harus menambah biaya pembangunan baru.

c. Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia berperan dalam mengurangi pengeluaran. Dengan memberikan pelatihan kepada staf dan santri mengenai manajemen keuangan dan operasional, Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut dapat meningkatkan efisiensi kerja. Karyawan yang terlatih cenderung lebih mampu mengelola sumber daya secara efektif sehingga mengurangi kebutuhan untuk memperluas fasilitas atau menambah karyawan baru.

d. Transparansi dan Akuntabilitas Keuangan

Transparansi dalam pengelolaan keuangan sangat penting untuk meningkatkan kepercayaan dari donatur dan masyarakat. Melalui laporan keuangan yang jelas dan akuntabel, pondok pesantren dapat menunjukkan bagaimana dana digunakan secara efisien. Hal ini juga dapat membantu mendapatkan dukungan finansial dari pihak luar tanpa perlu melakukan pengeluaran besar untuk pembangunan fisik.

e. Inovasi dalam Pengelolaan Keuangan

Inovasi dalam pengelolaan keuangan dapat membantu mengurangi pengeluaran. Contohnya adalah penerapan teknologi informasi untuk manajemen keuangan, yang mempermudah pencatatan transaksi dan pelaporan. Dengan aplikasi manajemen keuangan, Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut dapat memantau arus kas dengan lebih baik dan mengambil keputusan finansial yang lebih tepat.

f. Menambah Omzet dari Divisi Ekonomi

Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut memiliki berbagai unit usaha yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan omzet, seperti AB-Mart, AB-Fashion, AB-Cafe, AB-Ice Cream, AB-Travel, AB-Maqha, dan AB-Klinik. Berikut strategi yang adalah ringkasan dapat diterapkan untuk menarik lebih banyak pelanggan, misalnya:

a) AB-Mart

Menawarkan produk lokal dan organik yang diminati oleh masyarakat sekitar.

b) AB-Fashion

Mengembangkan produk fashion yang sesuai dengan tren serta ramah lingkungan.

c) AB-Cafe dan AB-Ice Cream

Menyediakan menu inovatif yang menarik bagi santri dan pengunjung.

Strategi pemasaran yang efektif dapat meningkatkan omzet. Beberapa pendekatan yang dapat diterapkan meliputi:

a) Penggunaan Media Sosial

Memanfaatkan platform digital untuk mempromosikan produk dan layanan.

b) Program Loyalitas

Menerapkan program loyalitas bagi pelanggan tetap agar mereka terus berbelanja di unit usaha pesantren.

g. Evaluasi Biaya Masuk Santri

Selanjutnya, untuk meningkatkan jumlah pendapatan yang dapat diperoleh oleh Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut, perlu dilakukan evaluasi terhadap biaya peserta didik serta penerapan berbagai strategi sebagai berikut :

Tabel 2. Rincian Biaya Daftar Ulang PAUDIQU Tahun 2025/2026

NO	RINCIAN	BIAYA	
1	Biaya Pendaftaran	Rp	350.000
2	Progam dan kegiatan sekolah	Rp	750.000
3	Infaq sarana pendidikan dan pengembangan pondok	Rp	850.000

4	AB-sehat	Rp	400.000
5	SPP bulan pertama	Rp	350.000
Total Biaya Daftar Ulang		Rp	2.700.000

Catatan :

Pendaftaran daftar ulang dapat diangsur sebanyak 3x dengan ketentuan sebagai berikut :

PAUDIQU

- Angsuran Pertama : 70% terlebih dahulu yang harus dibayarkan dari total tagihan keseluruhan biaya daftar ulang.
- Angsuran Kedua : 20% untuk memperkecil kekurangan dari total tagihan keseluruhan biaya daftar ulang.
- Angsuran ketiga : 10% untuk menutupi seluruh nya kekurangan dari total tagihan biaya daftar ulang.

Tabel 3. Rincian Biaya Daftar Ulang TAHFIDZ DAN TAFUQUH Tahun 2025/2026

NO	RINCIAN		BIAYA
1	Biaya Pendaftaran	Rp	500.000
2	Progam dan kegiatan sekolah	Rp	950.000
3	Infaq sarana pendidikan dan pengembangan pondok	Rp	950.000
4	AB-sehat	Rp	650.000
5	SPP bulan pertama	Rp	950.000
Total Biaya Daftar Ulang		Rp	4.000.000

Catatan :

Pendaftaran daftar ulang dapat diangsur sebanyak 3x dengan ketentuan sebagai berikut :

TAHFIDZ DAN TAFUQUH

- a) Angsuran Pertama : 70% terlebih dahulu yang harus dibayarkan dari total tagihan keseluruhan biaya daftar ulang.
- b) Angsuran Kedua : 20% untuk memperkecil kekurangan dari total tagihan keseluruhan biaya daftar ulang.
- c) Angsuran ketiga : 10% untuk menutupi seluruh nya kekurangan dari total tagihan biaya daftar ulang.

Tabel 4. Rincian Biaya Daftar Ulang SMPIQU, SMAIQU & SMKIQU Baru Tahun 2025/2026

NO	RINCIAN	BIAYA SMP		BIAYA SMA	
1	Biaya Pendaftaran	Rp	500.000	Rp	500.000
2	Infaq Perlengkapan Sekolah dan Boarding	Rp	6.700.000	Rp	6.700.000
3	Progam dan Kegiatan Sekolah	Rp	4.650.000	Rp	5.650.000
4	Infaq Sarana Pendidikan dan Pengembangan Pondok	Rp	8.500.000	Rp	8.500.000
5	AB-Sehat (1 Tahun)	Rp	600.000	Rp	600.000
6	SPP Bulan Pertama	Rp	2.000.000	Rp	2.000.000
Total Biaya Daftar Ulang		Rp	22.950.000	Rp	23.950.000

Catatan :

Pendaftaran daftar ulang dapat diangsur sebanyak 3x dengan ketentuan sebagai berikut :

SMPIQU

- a) Angsuran Pertama : 70% terlebih dahulu yang harus dibayarkan dari total tagihan keseluruhan biaya daftar ulang.

- b) Angsuran Kedua : 20% untuk memperkecil kekurangan dari total tagihan keseluruhan biaya daftar ulang.
- c) Angsuran ketiga : 10% untuk menutupi seluruh nya kekurangan dari total tagihan biaya daftar ulang.

SMAIQU/SMKIQU

- a) Angsuran Pertama : 70% terlebih dahulu yang harus dibayarkan dari total tagihan keseluruhan biaya daftar ulang.
- b) Angsuran Kedua : 20% untuk memperkecil kekurangan dari total tagihan keseluruhan biaya daftar ulang.
- c) Angsuran ketiga : 10% untuk menutupi seluruh nya kekurangan dari total tagihan biaya daftar ulang.

Dengan tabel rincian biaya santri baru tahun 2024 di atas, hal tersebut sangat memberatkan bagi kalangan kelas menengah dan bawah. Berdasarkan rincian tersebut, calon peserta didik baru harus membayar biaya daftar ulang yang cukup besar, belum termasuk biaya SPP bulanan dan biaya kegiatan yang tidak terduga. Sebaiknya untuk biaya masuk ke Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut dievaluasi atau dikurangi. Selain itu, perlu ada rincian biaya khusus untuk masyarakat di sekitar pondok pesantren, seperti Desa Buyut, Desa Babadan, Desa Mayung, dan Desa Sambeng. Hal ini penting karena masyarakat di empat desa tersebut sebagian besar memiliki mata pencaharian sebagai petani dengan pendapatan yang rendah. Tujuannya adalah agar anak-anak di wilayah tersebut dapat merasakan manfaat dari kehadiran Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut serta meminimalkan terjadinya ketimpangan dan potensi permasalahan di kemudian hari.

h. Berinvestasi dengan para pengusaha

Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut dapat bermitra dengan pengusaha lokal untuk membangun badan usaha yang saling menguntungkan. Kerja sama ini tidak hanya memberikan akses permodalan kepada Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut, namun juga memberikan peluang bagi para pengusaha untuk berkontribusi dalam pemberdayaan ekonomi masyarakatnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan pengusaha dalam kegiatan perekonomian Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut dapat menciptakan sinergi positif, meningkatkan daya saing dan memperluas jaringan pasar. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keberlanjutan keuangan Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut, tetapi juga meningkatkan kepercayaan publik terhadap sekolah tersebut. Mendorong santri untuk terlibat dalam kegiatan wirausaha dapat menjadi salah satu upaya peningkatan pendapatan Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut. Ini termasuk memanfaatkan fasilitas dan aset yang ada untuk menghasilkan pendapatan tambahan. Contohnya termasuk memanfaatkan lahan kosong sebagai lahan pertanian atau peternakan, atau mengoptimalkan ruang kelas untuk kegiatan pelatihan dan seminar yang menghasilkan pendapatan. Penting juga untuk melibatkan masyarakat setempat dalam kegiatan investasi dan ekonomi Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut.

D. Dampak Terhadap Kesejahteraan SDM

1. Perubahan dalam indikator kesejahteraan

Perubahan dalam indikator kesejahteraan karyawan di Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut merupakan topik yang penting untuk dipahami dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas hidup karyawan. Berikut adalah ringkasan dari beberapa aspek yang relevan berdasarkan kajian literatur yang ada.

Indikator kesejahteraan karyawan dapat mencakup berbagai aspek, antara lain:

a. Kesehatan Fisik dan Mental

Kesehatan karyawan berperan penting dalam menentukan kesejahteraan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa program kesehatan yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

b. Kondisi Ekonomi

Pendapatan yang memadai dan stabilitas finansial menjadi indikator utama kesejahteraan. Karyawan yang merasa cukup secara finansial cenderung lebih puas dan termotivasi dalam bekerja.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang positif, termasuk hubungan interpersonal yang baik, juga berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja. (Ali, 2024)

Perubahan kebijakan manajemen di Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut dapat mempengaruhi indikator kesejahteraan karyawan. Kebijakan yang lebih transparan dan adil dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti sistem kompensasi dan insentif, dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap kesejahteraan mereka. Misalnya:

a) Sistem Kompensasi

Penyesuaian gaji dan insentif berdasarkan kinerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan merasa dihargai.

b) Program Pengembangan

Pemberian pelatihan dan kesempatan untuk berkembang juga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan mereka keterampilan baru. (Sunarni, 2023)

Perubahan dalam kesejahteraan karyawan tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga pada komunitas Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut secara keseluruhan. Kesejahteraan karyawan yang meningkat dapat berkontribusi pada stabilitas sosial dan ekonomi di lingkungan pondok pesantren. Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa sejahtera, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif kepada komunitas.

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan kesejahteraan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap organisasi. Melalui forum diskusi atau umpan balik, manajemen dapat memahami kebutuhan dan harapan karyawan, sehingga kebijakan yang diterapkan lebih sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Evaluasi berkala terhadap indikator kesejahteraan karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa perubahan yang dilakukan memberikan dampak positif. Dengan melakukan survei atau wawancara, manajemen dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan menyesuaikan kebijakan sesuai kebutuhan. (Arafat, 2022)

2. Persepsi subjek terhadap perubahan

Persepsi responden terhadap perubahan kesejahteraan karyawan di Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut mencakup berbagai aspek yang terkait dengan kondisi kerja, manajemen sumber daya manusia dan dampak kebijakan yang diterapkan. Meskipun belum ada kajian khusus yang secara langsung membahas Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut, namun beberapa kajian terkait mungkin dapat memberikan wawasan yang relevan. Kebahagiaan karyawan sering kali bergantung pada lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung memiliki pandangan yang lebih positif terhadap kesejahteraan mereka sendiri. Tindakan seperti insentif berbasis kinerja dan program pelatihan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Studi lain menemukan bahwa upaya untuk mengendalikan emosi di tempat kerja dan tingkat kelelahan dapat memengaruhi kesehatan psikologis karyawan. Ketika karyawan merasa pendapat mereka didengarkan dan mereka dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya mekanisme partisipatif dalam pengelolaan Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

KESIMPULAN

Temuan Utama dan Implikasi

Penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif di Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut mencakup perencanaan, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja guna menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis. Selain itu, penyesuaian beban kerja yang seimbang antara tugas dan pendapatan berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta produktivitas staf, sekaligus mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Strategi lain yang diterapkan adalah penguatan komunikasi internal antara manajemen dan staf untuk membangun kolaborasi yang lebih baik dan mengurangi potensi konflik. Pengembangan kompetensi juga menjadi fokus utama melalui pelatihan berkelanjutan agar SDM dapat beradaptasi dengan perubahan serta tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dalam implementasi strategi SDM, seperti keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, serta perlunya kebijakan manajemen SDM yang lebih adaptif.

Dari temuan tersebut, implikasi penting yang dapat diperkuat adalah sebagai berikut: Pertama, strategi pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan kualitas pendidikan dan reputasi pesantren, menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih baik. Kedua, penyesuaian beban kerja dan pendapatan dapat mengurangi turnover staf, menciptakan stabilitas dan produktivitas kerja. Ketiga, hasil penelitian ini dapat menjadi model bagi pesantren lain dalam mengelola SDM dengan menghadapi tantangan globalisasi dan modernisasi. Terakhir, dukungan kebijakan pemerintah, seperti Dana Abadi Pesantren (DAP), sangat diperlukan untuk memperkuat pengembangan SDM di pesantren.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengelola Pondok Pesantren Al-Bahjah Buyut dalam merumuskan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan SDM melalui penyesuaian beban kerja dan pendapatan. Sebagai saran kebijakan terkait peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, pertama, pesantren perlu menyusun sistem kompensasi yang lebih adil dan transparan, dengan mempertimbangkan kebutuhan dasar staf dan kondisi ekonomi. Kedua, penting untuk memastikan keseimbangan beban kerja dengan menghindari kelebihan tugas yang bisa menyebabkan stres dan kelelahan. Ketiga, mengimplementasikan program pengembangan karir dan pelatihan bagi staf untuk meningkatkan keterampilan profesional mereka. Keempat, memperkenalkan insentif berbasis kinerja untuk meningkatkan motivasi dan rasa dihargai. Terakhir, dukungan kebijakan pemerintah, seperti melalui Dana Abadi Pesantren (DAP), sangat penting untuk mendanai program-program kesejahteraan SDM pesantren. Dengan kebijakan ini, diharapkan kesejahteraan tenaga kerja dapat meningkat, menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, produktif, dan harmonis

DAFTAR PUSTAKA

- Admin Albahjah. (2024). Sejarah Berdirinya Yayasan Al-Bahjah.
- Ali, Syarif Muhd. (2024). Manajemen Pengendalian Mutu Lpd Al Bahjah Cirebon. *ASCENT: Al-Bahjah Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.61553/ascent.v2i1.94>
- Arafat. (2022). Analisis Kesejahteraan Karyawan di Masa Covid-19 Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Hotel Grand Permata Hati Syariah Banda Aceh). *Jurnal Skripsi*, 2.
- Arya, Mahendra, Pradana, Wisnu, Maret, Universitas Sebelas, Susilowati, Tutik, & Maret, Universitas Sebelas. (2024). *Analisis Beban Kerja Tenaga Pendidik di SMK Kristen 1 Surakarta Mahendra Arya Wisnu Pradana Tutik Susilowati*. (3).
- Erwin. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mahkota di Kecamatan Ella Hilir Kabupaten Melawi. *Hunatech*, 1(1), 37–50. <https://doi.org/10.59967/hunatech.v1i1.16>
- Fajryn, Dhaifina mekari. (2024). Kesejahteraan Karyawan: Pengertian, Manfaat, dan Implementasi.
- Fikri, Muhammad Aqib, & Wahyudi, Widi. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Work Life Balance dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan di PT Jamkrindo Cabang Kabupaten Tangerang)*. 2(4).
- Karisna Mega Pasha, S. H. (2024). Apakah Perusahaan Wajib Menaikkan Gaji Tiap Tahun?
- Marlina, Winny Alna, Andriyani, Fani, & Mardiah, Fatma Poni. (2023). Pengaruh Gaji dan Fasilitas Kesejahteraan Terhadap Produktivitas. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 13–27.
- Muhammad Fauzan Novianto; Reza Lidia Sari. (2023). *Faktor yang Mempengaruhi*

Kesejahteraan Karyawan Sektor Perbankan: Sebuah Telaah Literatur. 1–12.

Nafiatul Munawaroh, S.H., M. .. (2023). Aturan Kenaikan Gaji Karyawan Menurut UU Cipta Kerja.

Pluxee, Admin. (2023). Kesejahteraan Karyawan: Kunci untuk Produktivitas dan Retensi Karyawan.

Rahayu, Andini. (2024). Review Al Bahjah Buyut Cirebon.

Rahmadani, Syahril. (2023). *Analisis Beban Kerja Dalam Menentukan Jumlah Tenaga Kerja Optimal Dengan Metode Workload Analysis (WLA) di Cv. Kober Medan.*

Rais, W., & Nasor, M. (2023). Teori Organisasi Sumber Daya Manusia. *Unisan Jurnal*, 02(09), 1–10.

Salsabila, Adinda Thalia, Habibi, Muhammad, & Shiddiqi, M. Hanif Ash. (2024). *Pengaruh Reformasi Penggajian Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan.* (4).

Sunarni. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Salah Satu Bank Konvensional di Kota Bandung. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 11–21. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.333>

Swita, Altha. (2023). Kenaikan Gaji Karyawan Dan Cara Hitungnya.

Tiari Rahma Fani, & Yudi Ferdiana Permana. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>