

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Terlaksananya pendidikan yang baik tergantung dari lembaga pendidikan tersebut, baik lembaga formal, informal, maupun lembaga nonformal. Di sekolah ataupun madrasah, Kepala Madrasah selalu berharap dan berusaha mencari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk mencapai tujuan sekolah atau madrasah tersebut. Guru yang berkualitas ataupun profesional menghasilkan kinerja yang baik, pemahaman yang didapatkan siswa juga maksimal. Karena guru yang profesional dan mumpuni dalam bidang pelajaran yang diampunya.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.<sup>1</sup> Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang berasal dari diri sendiri seperti kemampuan, ketrampilan, kepribadian, persepsi, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal diantaranya gaji, sarana dan prasarana, serta lingkungan kerja. Salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja guru dan karyawan adalah pemberian reward berupa gaji, bonus, insentif, atau yang lainnya.<sup>2</sup>

Menurut Nugroho, reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.<sup>3</sup> Seorang guru merasa puas jika kinerjanya dihargai dan ada tanggapan positif dari atasan atau Kepala Sekolah. Sebagai apresiasi yang diberikan yaitu berupa reward tersebut. Sebelum guru bekerja di sekolah atau madrasah mereka melakukan

---

<sup>1</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013), 19.

<sup>2</sup>Irha, Fahmi, *Manajemen Kinerja*, (Bandung : Alfabeta, 2010), 43.

<sup>3</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 40.

kontrak kerja mengenai apa saja imbalan yang di dapatkan ketika mereka sudah bekerja sebaik mungkin.

UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mendefinisikan gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pada pasal 14 ayat 1 (a) menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.<sup>4</sup>

Selanjutnya, pada pasal 15 menjelaskan yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada ayat 1 yaitu gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.<sup>5</sup>

Tetapi di Indonesia pemberian reward sangatlah rendah, karena berdasarkan pangkat, jabatan, struktural, dan lainnya yang memengaruhi besar kecilnya reward yang di dapatkan. Padahal di dalam dunia pendidikan pemberian reward kepada guru haruslah diperhatikan, demi terlaksananya pendidikan yang berkualitas pada peserta didik.

Layaknya sebuah organisasi perusahaan, lembaga pendidikan juga memiliki sistem yang serupa. Adanya sistem kerja dan struktur organisasi pada lembaga tersebut yang bekerja sesuai deskripsi mereka masing-masing. Salah satunya adalah pemberian reward pada guru yang bekerja. Lembaga pendidikan islam menciptakan generasi muda islam yang bermanfaat bagi agama dan bangsa di masa mendatang. Oleh karena itu, dalam perekrutan guru harus memerhatikan kriteria yang sudah ditetapkan, agar dapat terlaksana tujuan lembaga pendidikan islam tersebut. Dengan adanya Sumber Daya

---

<sup>4</sup> Undang Undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 14 Ayat 1 (a).

<sup>5</sup> Undang Undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 15 Ayat 1 (a).

Manusia baik Kepala Madrasah, guru yang profesional haruslah diberi kesejahteraan atau reward apa saja yang mereka dapatkan dan adil, untuk mempertahankan kinerja dan memotivasi dalam bekerja dengan baik. Rasa puas yang didapatkan akan menghasilkan pelayanan jasa pendidikan yang baik secara pelayanan kepada masyarakat dengan pandangan bahwa madrasah ini layak untuk menyekolahkan anak mereka. Kinerja guru yang baik terdapat pada guru yang profesional, yaitu yang memiliki 4 kompetensi, yaitu kompetensi personal, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Peneliti menemukan sebuah lembaga pendidikan yaitu MI Muhammadiyah 1 Pare Kediri, yang menurut peneliti madrasah tersebut menarik untuk diteliti. Letaknya yang strategis di tengah kota Pare, banyak, jumlah guru yang bekerja di MI Muhammadiyah 1 Pare Kediri 59 orang. Dalam pelaksanaan pemberian hak dan kewajiban guru MI Muhammadiyah 1 Pare Kediri sudah di atur pada Peraturan Kepegawaian MI Muhammadiyah Tahun Pelajaran 2020-2021, termasuk reward apa saja yang didapatkan oleh guru yang bekerja di MI Muhammadiyah 1 Pare Kediri.

Lembaga pendidikan islam swasta yang mampu memberikan reward guru dengan baik dan maksimal. Reward yang diberikan berupa imbalan yaitu gaji (maisyah), tunjangan, insentif maupun kompensasi tidak langsung lainnya. Gaji yang diberikan sesuai dengan masa kerjanya. Tunjangan yang diberikan madrasah yaitu tunjangan struktural, tunjangan keluarga, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, tunjangan kinerja, dan tunjangan hari raya. Tunjangan guru profesi (bagi guru bersertifikasi) dan tunjangan inpassing (bagi guru yang memiliki SK Golongan III). Insentif yang cair baik dari Kemenag maupun Pemerintah, *rewards* ketika guru tersebut datang tepat waktu mendapatkan *rewards* Rp 7.000,00 dan pulang tepat waktu mendapatkan *rewards* Rp 7.000,00. Jadi dikalkulasikan setiap hari mendapatkan *rewards* Rp 14.000,00, dan pulsa bagi guru yang menjadi wali

kelas. Kepanitiaan yang melibatkan beberapa guru, juga akan mendapatkan kompensasi tersendiri dari madrasah.<sup>6</sup>

Reward yang berupa kompensasi yang tidak langsung yaitu motivasi dan evaluasi yang selalu diberikan Kepala Madrasah kepada guru yang bersangkutan, menjadikan kepuasan bagi guru tersendiri untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik. Guru dapat bekerja dan mengajar secara maksimal. Seperti dalam teori dua faktor yang diperkenalkan oleh Herzberg. Adanya faktor pemuas untuk mendorong seseorang berprestasi yang bersumber dari diri sendiri dan faktor pemelihara untuk memelihara keberadaan guru. Liburan setiap 2 tahun sekali bersama keluarga besar MI Muhammadiyah 1 Pare, seragam, makan siang, cuti menikah ataupun melahirkan, dan masih banyak lagi.

Pemberian reward dilaksanakan dengan menerapkan manajemen reward, melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Agar pemberian reward tersampaikan dengan baik kepada guru-guru di MI Muhammadiyah 1 Pare. Reward yang berupa imbalan diberikan melalui sistem payroll, yaitu sistem penggajian melalui bank BSI Pare setiap bulannya per tanggal 25. Setiap apa yang dikerjakan guru, madrasah selalu memberikan reward yang maksimal sebagai suatu penghargaan untuknya. Oleh karena itu, peneliti akan melaksanakan penelitian **“Manajemen Reward dalam Meningkatkan Kinerja Guru MI Muhammadiyah 1 Pare Kediri”**.

## **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimana manajemen reward untuk guru MI Muhammadiyah 1 Pare Kediri ?
2. Bagaimana bentuk-bentuk imbalan untuk guru MI Muhammadiyah 1 Pare Kediri ?
3. Bagaimana kinerja guru MI Muhammadiyah 1 Pare Kediri setelah diberlakukan manajemen reward ?

---

<sup>6</sup> Observasi di MI Muhammadiyah 1 Pare, 26 Oktober 2020.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan manajemen reward untuk guru di MI Muhammadiyah 1 Pare.
2. Untuk mendeskripsikan bentuk-bentuk imbalan untuk guru di MI Muhammadiyah 1 Pare.
3. Untuk mendeskripsikan kinerja guru MI Muhammadiyah 1 Pare setelah diberlakukan manajemen reward.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian mengenai Manajemen Reward dalam Meningkatkan Kinerja Guru diharapkan mampu memberikan manfaat kepada seluruh pihak dalam lembaga pendidikan islam khususnya di MI Muhammadiyah 1 Pare dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis bagi semua pihak :

#### 1. Secara teoritis

Hasil penelitian mengenai Manajemen Reward dalam Meningkatkan Kinerja Guru MI Muhammadiyah 1 Pare ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja guru didukung dengan pemberian reward yang maksimal oleh madrasah kepada guru, diharapkan pula hasil penelitian ini mampu memberikan wawasan lebih luas lagi bagi madrasah dalam mengembangkan pengelolaan manajemen reward yang lebih baik bagi organisasi didalamnya.

#### 2. Secara praktis

##### a. Bagi Kepala Madrasah

Sebagai masukan bagi Kepala Madrasah untuk selalu meningkatkan kinerja guru melalui manajemen reward yang maksimal. Sebab kita ketahui bahwa pentingnya pemberian reward sebagai penghargaan tersendiri untuk guru tersebut dan untuk memenuhi kebutuhan finansialnya.

##### b. Bagi Guru

Adanya penelitian mengenai sistem manajemen reward dalam meningkatkan kinerja guru ini, sekaligus sebagai tolak ukur pemberian

reward dari madrasah kepada guru, apakah sudah maksimal dan adanya pemahaman manajemen reward yang sesuai dengan kemampuan pihak madrasah.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan pengetahuan dan menambah wawasan di bidang manajemen reward yang dapat menunjang agar kinerja guru selalu meningkat di sebuah lembaga pendidikan islam. Serta mengubah pola pikir dan mengembangkan wawasan pengetahuan agar dapat dijadikan bekal untuk siap terjun langsung dalam dunia pendidikan.

## E. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini mengambil beberapa kajian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian ini, diantaranya :

1. Dwi Nurcahyani dan Suspa Hariati, hasil penelitiannya yaitu Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang memberikan bonus bulanan yang besarnya berbeda-beda untuk setiap karyawan yang disesuaikan dengan tingkat kehadirannya dalam rekam *finger print* yang telah disediakan untuk memantau kedisiplinan karyawan dari sisi kehadiran. Penegak hukum di Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang telah dilaksanakan oleh pimpinan baik hukuman preventif maupun hukuman represif. Jenis reward dan *punishment* yang diberlakukan mampu mempertahankan tingkat kehadiran staff di atas 90% setiap bulannya, namun hanya 80% tingkat kehadiran dosen.<sup>7</sup>

Pada penelitian ini terdapat persamaan yaitu meneliti tentang manajemen reward. Namun terdapat perbedaan yang membahas tentang pengaruh manajemen reward dan *punishment* terhadap tenaga pendidikan dan menggunakan penelitian kuantitatif.

---

<sup>7</sup> Dwi Nurcahyani dan Suspa Hariati, “Pengaruh Manajemen Reward dan Punishment terhadap Tenaga Kependidikan di Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang”, *Junal Manajemen dan Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 2 (Juni, 2016), 199-224.

2. Rasto Koswara, hasil penelitiannya menunjukkan : (1) kompetensi dan kinerja guru berada pada kategori tinggi; (2) kompetensi berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja guru baik guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi maupun yang sudah mengikuti sertifikasi profesi; dan (3) terdapat perbedaan kompetensi dan kinerja guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi dengan yang sudah mengikuti sertifikasi profesi.<sup>8</sup>

Pada penelitian ini terdapat persamaan yaitu meneliti tentang kinerja guru dan menggunakan penelitian kualitatif. Namun terdapat perbedaan yang membahas tentang kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi.

3. Aylitalia dan M. As'ad Djalali, hasil penelitiannya yaitu variabel gaya kepemimpinan *task oriented* dan manajemen reward non finansial berhubungan secara signifikan dengan motivasi kerja ( $F= 20,911$ ;  $p = 0,000$ ). Variabel memberikan sumbangan sebesar 41,50% terhadap motivasi kerja. Secara terpisah, gaya kepemimpinan *task oriented* mempunyai korelasi yang sangat signifikan dengan motivasi kerja sebesar  $t= 5,565$  dengan  $p=0,000$  ( $p<0,01$ ), manajemen reward non finansial berkorelasi sangat signifikan dengan motivasi kerja dengan  $t= 3,997$  dan  $p= 0,000$  ( $p<0,01$ ).<sup>9</sup>

Pada penelitian ini terdapat persamaan yaitu meneliti tentang manajemen reward. Namun terdapat perbedaan yang membahas tentang gaya kepemimpinan *task oriented*, manajemen reward non finansial dan motivasi kerja. Menggunakan penelitian kuantitatif.

4. Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha, hasil penelitiannya besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) 0,571; besarnya pengaruh motivasi yang langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313; besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1)

---

<sup>8</sup> Rasto Kowara, "Kompetensi dan Kinerja Guru berdasarkan Sertifikasi Profesi", *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1 No. 1 (2016), 67-71.

<sup>9</sup> Aylitalia dan M. As'ad Djalali, "Gaya Kepemimpinan *Task Oriented*, Manajemen Reward Non Finansial dan Motivasi Kerja", *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol.3,No.2, (Mei 2014), 114-125.

dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama sebesar 73,5% sementara sisanya 26,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.<sup>10</sup>

Pada penelitian ini terdapat persamaan yaitu meneliti tentang kinerja guru. Namun terdapat perbedaan yang membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan menggunakan penelitian kuantitatif.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Dalam membahas suatu permasalahan perlu adanya pembahasan yang sistematis, oleh karena itu sistematika pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bab Satu, merupakan pendahuluan yang berisi tentang konteks penelitian (kondisi nyata dalam lapangan sehingga diketahui masalah akademis atau keunikan dalam judul penelitian), fokus penelitian (pertanyaan yang muncul dalam variabel judul yang kemudian digunakan dalam mencari informasi data, dan memaparkannya), tujuan penelitian (untuk mengetahui maksud dari suatu penelitian yang dilaksanakan), manfaat penelitian (hal yang positif yang dapat diambil dari penelitian tersebut secara teoritis dan praktis), penelitian terdahulu (guna mengetahui keaslian dari penelitian yang dilaksanakan dengan mengacu pada penelitian yang telah dilaksanakan), dan sistematika pembahasan (urutan pembahasan serta maksud dari pembahasan tersebut dalam tesis).
2. Bab Kedua, merupakan kajian pustaka atau kajian teori yang berisi tentang manajemen reward (pengertian, fungsi-fungsi manajemen, dalil tentang pemberian reward), bentuk-bentuk imbalan (pengertian, teori motivasi klasik), dan peningkatan kinerja guru (pengertian, faktor yang memengaruhi kinerja guru, kepuasan kinerja).

---

<sup>10</sup> Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana*, Vol. 5 No. 3 (2016), 429-454.

3. Bab Ketiga, merupakan metode penelitian yang berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian (menggunakan jenis kualitatif deskriptif), kehadiran peneliti (hadirnya peneliti dalam lapangan penelitian sebagai instrumen penelitian atau alat pengumpulan data), lokasi penelitian MI Muhammadiyah 1 Pare, sumber data (informan), prosedur pengumpulan data (wawancara, observasi, dan dokumentasi), pengecekan keabsahan data (ketekunan pengamatan dan triangulasi), dan teknik analisis data (mengolah data yang telah diperoleh).
4. Bab Keempat, merupakan pemaparan data-data hasil penelitian yang tentang gambaran umum yang berkaitan dengan manajemen reward, bentuk-bentuk imbalan, dan kinerja guru setelah diberlakukannya manajemen reward di MI Muhammadiyah 1 Pare. Sedang temuan penelitian ini dihasilkan berupa manajemen reward, bentuk-bentuk imbalan, dan kinerja guru setelah diberlakukannya manajemen reward di MI Muhammadiyah 1 Pare.
5. Bab Kelima, merupakan pembahasan yang berisi tentang hasil penelitian yang terkait dengan tema penelitian dengan cara penelusuran titik temu antara teori yang sudah dipaparkan di bab 1 dan bab 2 yang kemudian dikaitkan dengan hasil penemuan penelitian yang merupakan realitas empiris pada bab 4 dengan digunakan analisis serta pencarian pemaknaan sesuai dengan metode pada bab 3. Dengan artian pada bab ini dilakukan pembahasan secara holistik dengan cara penganalisaan data dan dilakukan pengembangan gagasan yang didasarkan pada bab-bab sebelumnya.
6. Bab Keenam, merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran, kemudian dilanjutkan daftar pustaka dan lampiran-lampiran. Bab ini berisi tentang intisari dari hasil penelitian yang dikerucutkan, kemudian berdasarkan pada bab-bab sebelumnya dijabarkan implikasi teoritis dan praktis dari hasil penelitian ini yang ditindaklanjuti dengan pemberian beberapa rekomendasi ilmiah.