

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan temuan penelitian tentang Manajemen Reward dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah 1 Pare, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen Reward untuk Guru MI Muhammadiyah 1 Pare Kediri

Manajemen reward untuk guru di MI Muhammadiyah 1 Pare dimulai dengan perencanaan pada raker awal tahun pelajaran baru dengan tim manajemen yang mengacu pada standar penggajian PWM Jawa Timur, setelah itu hasil rapat ditunjukkan ke Majelis Dikdasmen PCM Pare dan disetujui untuk menjadi pedoman penggajian di madrasah. Lalu pengorganisasian reward dilakukan sesuai jabatan struktural guru dan dirinciannya dalam lembar rekap gaji bulanan. Setelah itu penggerakan berupa pemberian motivasi agar kinerja guru maksimal dengan pemberian reward, sistem penggajian di madrasah menggunakan sistem payroll bekerjasama dengan bank BSI Pare. Lalu evaluasi reward, Ibu Kepala Madrasah dan bendahara memantau dan menilai kinerja berdasarkan reward yang diberikan untuk setiap guru yang dilakukan secara tidak langsung, jika kurang maksimal akan diberikan arahan.

2. Bentuk-Bentuk Imbalan untuk Guru MI Muhammadiyah 1 Pare Kediri

Bentuk-bentuk imbalan yang diberikan oleh madrasah kepada guru MI Muhammadiyah 1 Pare berupa maisyah (gaji) yang dipengaruhi oleh masa kerja. Lalu tunjangan-tunjangan, yaitu tunjangan struktural, kinerja, keluarga, kesehatan, THR, tenaga kerja, TGP khusus guru bersertifikasi, TFG, dan Inpassing khusus guru yang memiliki SK Inpassing golongan

IIC yang ada di MIM 1 Pare. Lalu insentif (didalamnya termasuk reward kehadiran), santunan dan kompensasi tidak langsung. Diberikan per tanggal 25 setiap bulannya, ada yang merasa sudah cukup sesuai dengan UMR Kabupaten Kediri dan ada yang merasa gaji dari dulu sampai sekarang hanya naik sedikit demi sedikit saja, karena pengabdian guru tersebut di MI Muhammadiyah 1 Pare sudah 10 tahun lebih.

3. Kinerja Guru MI Muhammadiyah 1 Pare setelah diberlakukan Manajemen Reward

Kinerja guru setelah diberlakukan manajemen reward semakin meningkat dan kondusif, karena hak mereka terpenuhi di MI Muhammadiyah 1 Pare, kewajiban menjadi guru pun bisa terlaksana dengan kinerja yang baik kepada peserta didik, madrasah, ataupun *stakeholder* madrasah. Bisa dilihat dari standar kinerja guru, profesionalitas, motivasi, lingkungan kerja, dan penilaian teman sejawat. Kedisiplinan yang tinggi dengan adanya reward kehadiran, guru sangat antusias untuk datang tepat waktu dan pulang tepat waktu. Pemberian reward adalah sebuah penghargaan yang lebih yang diberikan madrasah untuk guru MI Muhammadiyah 1 Pare, jadi guru merasa dihargai atas jerih payahnya, akhirnya kinerja guru pun meningkat.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Dari penelitian manajemen reward dalam meningkatkan kinerja guru di MI Muhammadiyah 1 Pare Kediri mendukung teorinya Armstrong dan Stephens, konsep motivasi Maslow, dan Herzberg mengembangkan teori hirerarki kebutuhan Maslow 2 faktor. Semoga bisa menjadikan sebuah pertimbangan untuk Lembaga Pendidikan Islam khususnya swasta, agar selalu memperbaiki manajemen reward yang diberikan kepada guru di madrasah tersebut. Dengan manajemen reward yang baik dan guru merasa tercukupi, maka kinerja guru akan selalu meningkat.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini digunakan sebagai masukan untuk Kepala Madrasah, bendahara madrasah, seluruh lembaga pendidikan islam khususnya swasta dan orang yang menhandel manajemen reward di sekolah atau madrasah untuk memberikan manajemen reward yang sebaik mungkin dan adil sesuai dengan lama pengabdian mereka, karena merupakan kesejahteraan hidup bagi guru.

C. Saran

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, hasil penelitian, dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan, diantaranya adalah :

1. Kepada Madrasah khususnya MI Muhammadiyah 1 Pare, diharapkan lebih transparan dalam penyampaian rincian reward berupa imbalan yang diberikan oleh madrasah. Seperti nominal gaji pokok yang harus jelas ada patokannya, walaupun seiring waktu mesti berubah-ubah. Bersikap lebih tegas kepada guru-guru yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu agar kinerja yang didapatkan bisa maksimal.
2. Kepada Kepala Madrasah, diharapkan dapat memberikan sebuah gambaran secara rinci tentang manajemen reward dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga dapat dijadikan acuan oleh para Kepala Madrasah di lembaga pendidikan islam khususnya swasta yang lainnya dalam menciptakan sebuah manajemen yang baik.
3. Kepada para guru, agar selalu berupaya dalam meningkatkan kinerjanya untuk madrasah, agar reward terbaik yang diberikan madrasah yang akhirnya dapat memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan guru dengan manajemen reward yang meningkat.

4. Kepada peneliti lain, semoga penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dan ditindaklanjuti dengan model yang lebih luas, serta dikembangkan dengan hasil penelitian yang terbaik.