

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan sistem *reward* guru merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah melakukan suatu keunggulan atau prestasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Istilah dalam pengelolaan sistem *reward* guru ini diambil dari bahasa Inggris yang mengartikan penghargaan, ganjaran, balasan, upah, hadiah dan hukuman (Azwardi, 2019).

Pengelolaan sistem *reward* guru ini menjadi salah satu cara dalam meningkatkan motivasi guru dan menghargai kontribusi mereka. Dalam Al-Qur'an *reward* ternyata merupakan perintah Allah untuk kita terapkan, Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. An-Najm ayat 31 yang berbunyi:

وَلِلّٰهِ مَا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ لِيَجْزِيَ الَّذِيْنَ اَسَاءُوْا بِمَا عَمِلُوْا
وَيَجْزِيَ الَّذِيْنَ اَحْسَنُوْا بِالْحُسْنٰى ﴿٣١﴾

Artinya: " Dan hanya Milik Allah-lah apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi supaya Dia memberi Balasan kepada orang-orang yang berbuat jahat terhadap apa yang telah mereka kerjakan dan memberi Balasan kepada orang-orang yang berbuat baik dengan pahala yang lebih baik". (QS. An-Najm: 31)

Menurut Mufasirin orang yang bekerja dengan baik akan diberikan balasan kebaikan, begitu pula orang yang berbuat jahat akan diberikan balasan dari kejahatannya. Dari penjelasan ayat diatas, tentu ada satu keharusan untuk memberikan balasan kepada siapa saja yang telah berbuat baik. Dalam arti bisa berupa upah, penghargaan, hadiah, dan yang sejenis lainnya. Selain itu, *reward*

juga diartikan sebagai metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk meningkatkan kualitasnya sebagai apresiasi atau penghargaan atas suatu pencapaian yang berhasil mereka dapatkan melalui prestasinya (Soenarjo, 1971).

Pengelolaan sistem *reward* guru, di Indonesia dijelaskan pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, di mana pasal 36 ayat (1) menyatakan bahwa *reward* guru yang menunjukkan dedikasi luar biasa, memiliki prestasi tinggi, atau bertugas di daerah terpencil yang berhak menerima penghargaan atau *reward*. Sementara itu, *reward* juga terdapat dalam pasal 37 ayat(3) yaitu *reward* kepada guru dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam, atau bentuk *reward* lain (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005).

Reward dapat diukur melalui indikator penentuan *reward* secara ekstrinsik dan intrinsik. Menurut Schuler dalam penelitian yang dilakukan oleh Sania, terdapat tiga indikator untuk mengukur *reward* yaitu: (1) *reward* ekstrinsik langsung terdiri dari gaji, upah, tunjangan, dan bonus. (2) *reward* ekstrinsik tidak langsung terdiri dari *reward* interpersonal dan promosi jabatan. (3) *reward* intrinsik terdiri dari penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), otonomi (*autonomy*) (Sania, 2012).

Pengelolaan sistem *reward* dapat dilakukan melalui fungsi-fungsi pokok manajemen mulai dari *planning* atau perencanaan, yaitu kegiatan yang menentukan berbagai tujuan. selanjutnya, *organizing* atau pengorganisasian, yaitu kegiatan membagi pekerjaan diantara anggota kelompok dan membuat ketentuan dalam hubungan yang diperlukan, *actuating* atau pengarahan, yaitu

kegiatan mengarahkan anggota kelompok untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing, dan *controlling* atau pengendalian, yaitu kegiatan untuk menyesuaikan antara pelaksanaan dan rencana-rencana yang telah ditentukan (Terry, 2021).

Pengelolaan sistem *reward* ini cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Namun *reward* tidak hanya sebatas dalam dunia kerja saja, melainkan dalam aspek pendidikan *reward* sering digunakan (Saad, 2017). *Reward* dapat diberikan kepada seluruh warga sekolah salah satunya guru. Guru merupakan salah satu komponen yang sangat berperan dalam pendidikan terkhusus pada proses penyelenggaraan pendidikan. Dalam lembaga pendidikan terdapat apresiasi secara umum berupa *reward* untuk guru. *Reward* bagi guru sangat penting karena dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Dengan adanya *reward*, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berinovasi, berkontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut kegiatan belajar mengajar atau bekerja (Djuddah M & Rosadi, 2020).

Pengelolaan sistem *reward* guru pada dasarnya telah dilakukan dalam berbagai satuan pendidikan termasuk Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Gunung Tuleh yang beralamat di Jalan Lintas Paraman Ampalu RT 1, kenagarian Rabi Jonngor, Kabupaten Pasaman Barat. Menurut kepala sekolah pengelolaan sistem *reward* guru berkaitan dengan kinerja guru yang memang perlu untuk di tingkatkan melalui sistem *reward*. Hal ini sebanding dengan peningkatan kerja yang terlihat dari kinerja guru. Maka dari itu, *reward* ini dianggap sesuai untuk diterapkan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1

Gunung Tuleh. Dengan adanya pengelolaan sistem *reward* guru ini baik secara ekstrinsik dan instrinsik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Pengelolaan sistem *reward* guru secara ekstrinsik ini terbagi dua yaitu secara langsung dan tidak langsung. Secara langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan pegawai, dan bonus/ insentif. Sedangkan tidak langsung terdiri dari *reward* interpersonal dan promosi jabatan. Kemudian pengelolaan sistem *reward* guru secara instrinsik terdiri dari penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi (*autonomy*).

Pengelolaan sistem *reward* guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Gunung Tuleh ini menjadikan guru yang profesional dalam berbagai bidang di lembaga pendidikan baik melalui prestasinya, kinerjanya maupun yang lainnya. Adapun jumlah guru di sekolah ini ada 27 orang guru yang terdiri dari 6 orang guru laki-laki dan 21 orang guru perempuan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, seperti Guru PNS dan PPPK. Guru PNS ada 19 orang dan PPPK ada 8 orang. Pengelolaan sistem *reward* untuk guru, baik PNS maupun P3K merupakan salah satu strategi penting yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya. Sistem *reward* guru harus memperhatikan keadilan, transparansi, dan relevansi terhadap kinerja serta kontribusi guru. Sistem *reward* untuk 27 guru (PNS dan P3K) dikelola secara terstruktur dengan memperhatikan *reward* secara ekstrinsik dan instrinsik.

Pengelolaan sistem *reward* guru secara ekstrinsik terhadap guru PNS dan P3K dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Secara langsung seperti

gaji/upah diterima sesuai ketentuan pemerintah. Pembayaran dilakukan secara rutin dan menjadi hak dasar setiap guru. Untuk syarat kenaikan gaji/upah terdiri dari SK CPNS, SK PNS, SK Penyesuaian Gaji dan KGB terakhir. Selanjutnya tunjangan terhadap guru PNS dan P3K besarnya setara satu kali gaji pokok per bulan, serta tunjangan tambahan dan insentif lain sesuai regulasi terbaru. Dana tunjangan ini langsung ditransfer ke rekening guru secara berkala, biasanya tiap triwulan, untuk memastikan efisiensi dan ketepatan waktu pencairan. Untuk bonus atau insentif dapat diberikan khusus berdasarkan kinerja, kehadiran, atau pencapaian tertentu. Bonus ini bisa berupa uang tunai, atau fasilitas tambahan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi lebih guru dalam kegiatan sekolah. Sedangkan secara tidak langsung yaitu *reward* interpersonal yang dapat berupa pengumuman guru teladan, piagam penghargaan, atau ucapan terima kasih yang diberikan secara terbuka di forum sekolah. Kemudian guru yang menunjukkan kinerja, loyalitas, dan kompetensi tinggi dapat dipromosikan menjadi koordinator, kepala laboratorium, atau mendapatkan tugas tambahan yang lebih strategis. Promosi jabatan ini menjadi bentuk pengakuan atas dedikasi dan prestasi guru, serta memberikan peluang pengembangan karier.

Selanjutnya pengelolaan sistem *reward* guru secara instrinsik terhadap guru PNS dan P3K yaitu penyelesaian (*completion*), guru diberi kepercayaan untuk menyelesaikan tugas atau proyek tertentu secara mandiri. Keberhasilan menyelesaikan tugas memberikan rasa bangga dan kepuasan pribadi. Setelah guru berhasil mencapai target tertentu, seperti meningkatkan hasil belajar siswa atau memenangkan lomba, diberikan pengakuan khusus. Selanjutnya

pencapaian (*achievement*) ini menumbuhkan motivasi untuk terus berkembang dan berprestasi. Kemudian kepala sekolah memberikan keleluasaan kepada guru untuk mengelola metode pembelajaran, inovasi kelas, atau program pengembangan diri. Otonomi (*autonomy*) ini meningkatkan rasa percaya diri dan tanggung jawab guru terhadap proses pembelajaran. Oleh karena itu, untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengelolaan sistem *reward* guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Gunung Tuleh, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan judul skripsi yaitu “**Pengelolaan Sistem *Reward* Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Gunung Tuleh**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian

1. Pengelolaan sistem *reward* yang ada belum optimal terhadap guru.
2. Bentuk *reward* yang diberikan oleh kepala sekolah belum memiliki kriteria yang jelas.
3. Proses penilaian dan pemberian *reward* tidak transparan sehingga memicu rasa tidak adil.

C. Fokus Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini berfokus pada :

1. Bagaimana pengelolaan sistem *reward* guru secara ekstrinsik di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Gunung Tuleh?

2. Bagaimana pengelolaan sistem *reward* guru secara instrinsik di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Gunung Tuleh?

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus masalah yang dikemukakan penulis di atas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian yaitu: Bagaimana pengelolaan sistem *reward* guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Gunung Tuleh?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini mempunyai tujuan yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan pengelolaan sistem *reward* guru secara ekstrinsik di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Gunung Tuleh
2. Untuk mendeskripsikan pengelolaan sistem *reward* guru secara intrinsik di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Gunung Tuleh.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai pengelolaan sistem *reward* guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Gunung Tuleh.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai bekal teoritis maupun praktis dalam pengelolaan sistem *reward* guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Gunung Tuleh.

b. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam menindak lanjuti pengelolaan sistem *reward* guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Gunung Tuleh.

c. Bagi Guru

Penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga dalam pengelolaan sistem *reward* guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Gunung Tuleh.

