



Al-Abshar: Journal of Islamic Education Management

Vol. 3, No. 1, June 2024, E-ISSN: [2963-5853](https://doi.org/10.58223/al-abshar.v3i1.228)

Doi: <https://doi.org/10.58223/al-abshar.v3i1.228>

Konsep Manajemen Perubahan SDM Berbasis Reward Point Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Hosen

Sekolah Tinggi Agama Islam Darul Ulum Banyuanyar Pamekasan, Indonesia
hosenfebrian@gmail.com

Abstract

Keywords:
Change
Management,
HR, Reward
Points,
Educators,
Education
Personnel

In the concept of education, rewards are a tool to increase a person's interest and work enthusiasm. This method can associate a person's actions and behavior with feelings of happiness, enjoyment and will usually make them do a good job or deed repeatedly. Management of changes in human resources can be carried out through reward points as a supporting factor in improving the performance of human resources in an educational institution, especially teaching staff and educational staff. The purpose of this writing is to provide an explanation of the importance of human resource change management which can be carried out through reward points as one of the supporting factors in improving the performance of human resources in an educational institution. This research uses library research, which is a preparation by collecting, writing, editing and classifying, and making data and information relevant. This data and information was obtained from various written sources from various scientific books, drafting reports, scientific essays, theses and accompanying documents, regulations, encyclopedias, and written sources both printed and electronic and others. The conclusion of the research is that in order to be able to create human resources in the form of qualified teaching staff and education staff and continually improve their performance, one strategy that can be carried out by school principals is to provide rewards or reward points as appreciation and support for the achievements achieved by the staff. educators and educational staff so as to make schools of higher quality, more in demand and able to progress and develop following changing times. Because the process of developing human resources in an educational institution must also be based on needs analysis and very thorough planning, so that it can support the

process of achieving the goals of the educational institution.

Abstrak

Kata Kunci:
Manajemen
Perubahan,
SDM, Reward
Point, Tenaga
Pendidik, Tenaga
Kependidikan

Pada konsep pendidikan, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan minat dan semangat kerja seseorang. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Manajemen perubahan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui reward point sebagai salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan, terutama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tujuan kepenulisan ini untuk memberikan penjelasan tentang pentingnya Manajemen perubahan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui reward point sebagai salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan penelitian library reasearch, yaitu suatu penyusunan dengan cara menghimpun, menuliskan, mengedit, dan mengklasifikasikan, dan menjadikan data dan informasi yang relevan. Data dan informasi tersebut diperoleh dari berbagai sumber tertulis dari berbagai buku-buku ilmiah, laporan penyusunan, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertai, peraturan-peraturan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik dan lainnya. Adapun kesimpulannya dalam penelitian bahwa untuk dapat menciptakan sumber daya manusia berupa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan senantiasa meningkatkan kinerjanya, salah satu strategi yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah dengan memberikan reward atau reward point sebagai apresiasi dan dukungan atas pencapaian yang berhasil diperoleh oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sehingga menjadikan sekolah lebih berkualitas, banyak diminati dan dapat maju maupun berkembang mengikuti perubahan zaman. Karena proses pengembangan sumber daya manusia didalam suatu lembaga pendidikan juga harus didasarkan pada analisis kebutuhan dan perencanaan yang sangat matang, sehingga dapat mendukung proses pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

Received: 22-06-2024, Revised: 21-07-2024, Accepted: 03-08-2024

© Hosen



PENDAHULUAN

Suatu proses atau tindakan untuk mengelola, mengerjakan, dan melaksanakan segala bentuk perubahan organisasi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik, hal ini yang sering kali disebut dengan istilah manajemen perubahan. Manajemen perlu implementasinya secara ketat karena dalam bidang pendidikan selalu terjadi perubahan demi perubahan.

Perubahan ini juga terjadi pada pengelolaan lembaga pendidikan. Misalnya saja sumber daya manusia yang meliputi tenaga kependidikan dan tenaga pengajar, serta sarana dan prasarana, manajemen sekolah, kurikulum, dan proses pembelajaran, biaya, teknologi, dan informasi hanyalah beberapa dari sumber daya manajemen yang terlibat dalam lembaga atau organisasi pendidikan jika di perhatikan. Meski demikian, modal utama dalam pelatihan atau sumbernya adalah SDM. (Nanang Fattah, 1996)

Salah satu tanggungjawab pemimpin di suatu organisasi adalah mewujudkan perubahan. Perubahan merupakan kebutuhan mutlak bagi perkembangan lembaga pendidikan untuk dapat mencapai tujuan, kunci utama perubahan tersebut berada pada manajemen sumber daya manusia di sekolah, karena jika dilihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang kesuksesannya berjalan segala hal yang direncanakan sekaligus sebagai pelaksana untuk mencapai tujuan berupa visi, misi dan target utama suatu lembaga pendidikan.

Pada konsep pendidikan, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan minat dan semangat kerja seseorang. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang baik secara berulang-ulang. (Moh. Zaiful Rosyid dan Aminol Rosid Abdullah, 2018). Manajemen perubahan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui *reward point* sebagai salah satu faktor pendukung dalam



meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan, terutama tenaga pendidik dan tenaga pendidikan.

Motivasi sosial seperti keinginan untuk diakui dan dihargai oleh lingkungan sekitar dapat memicu berkembangnya minat pada diri seseorang. Kehormatan atau pengakuan ini dikenal sebagai hadiah atau reward. Reward atau hadiah yang diberikan tidak hanya berupa benda saja, tetapi dapat juga diberikan dalam bentuk pujian, tepuk tangan, pemberian angka, penambahan poin, gerak tubuh berupa senyuman gembira, antusias, sapaan nama, salam, dan bentuk lainnya. Reward atau hadiah juga bisa diberikan dalam bentuk acungan jempol. (Najamudin Pettasolong, 2017)

Sebagai salah satu aset terpenting lembaga pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan harus memenuhi persyaratan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2007. (Helmawati, 2016). Mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah merupakan tanggung jawab utama seorang pendidik. Oleh karena itu, selain memberikan ilmu pengetahuan, tanggung jawab guru juga mencakup pendidikan moral bagi siswa dan staf. (Helmawati, 2016)

Tenaga pendidik dan pengajar dalam siklus pendidikan memegang peranan penting, khususnya dalam upaya membentuk kepribadian negara melalui pembinaan karakter dan nilai-nilai yang diinginkan dalam organisasi pendidikan. Staf yang mendidik dan instruktif ini adalah SDM potensial yang mengambil bagian dalam mewujudkan tujuan pelatihan publik. Di bidang pendidikan, tenaga kependidikan bertanggung jawab terhadap pengajaran, pelatihan, penelitian, pengembangan, pengelolaan, dan/atau pelayanan teknis. Staf pengajar di sekolah mencakup personel sekolah, administrator unit pelatihan, penjaga, rekanan fasilitas penelitian, dan ahli pembelajaran. (Eka Prihatin, 2014)

Tenaga pengajar dan kependidikan harus mempunyai keterampilan yang dibutuhkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan



masyarakat agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Misalnya, pendidik harus memiliki kualifikasi dan sertifikasi minimal sesuai dengan tingkat kewenangan mengajarnya, sehat jasmani dan rohani, serta mampu mencapai tujuan pendidikan di tingkat nasional. Termasuk di dalamnya tenaga pendidik pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi yang dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi. (Dadang Suhardan: 2021).

Setiap lembaga pendidikan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja mereka dari tahun ke tahun bahkan jika terjadi berbagai perubahan secara tiba-tiba berkaitan dengan berbagai kebijakan yang mana dalam pelaksanaannya tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia yang baik, salah satu metode untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah dengan memberikan *reward* atas pencapaian sebagai bentuk dukungan dan perhatian lebih dari lembaga pendidikan, reward tersebut beragam mulai dari pemberian gaji tambahan, hadiah, hingga kenaikan jabatan, sehingga dari permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian *“Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia Melalui Reward Point dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*

Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian library reasearch, yaitu suatu penyusunan dengan cara menghimpun, menuliskan, mengedit, dan mengklasifikasikan, dan menjadikan data dan informasi yang relevan. Data dan informasi tersebut diperoleh dari berbagai sumber tertulis dari berbagai buku-buku ilmiah, laporan penyusunan, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertai, peraturan-peraturan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik dan lainnya

Pembahasan dan Diskusi

Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Perubahan

Melayu S. menyatakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. (Malayu S.P. Hasibuan, 2004)

Sementara itu, Robbins dan Coulter mencirikan para eksekutif sebagai suatu proses yang menyelesaikan tugas dengan baik dan sungguh-sungguh dengan dan melalui orang lain. Produktivitas menunjukkan hubungan antara informasi dan hasil dengan mencari biaya aset yang paling sedikit, sedangkan kelangsungan hidup menunjukkan pentingnya mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. (Robbins dan Coulter, 2001). Jadi, menurut kedua definisi tersebut, manajemen adalah upaya kolektif untuk menetapkan dan mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan, dan serta evaluasi. Pelaksanaannya disebut pengawasan dan orang yang melakukannya disebut direktur.

Dunia yang kita tinggali sebagai manusia terus berubah. Perubahan adalah sesuatu yang akan atau sudah terjadi. Pergeseran dari kondisi organisasi saat ini ke kondisi masa depan yang diharapkan merupakan perubahan. Hal ini menandakan bahwa manusia harus senantiasa beradaptasi terhadap tuntutan perubahan. Perubahan sering kali terjadi tanpa orang lain, bahkan sering kali tanpa kita sadari bahwa perubahan itu sedang terjadi.

Upaya untuk mengendalikan dampak perubahan organisasi dikenal dengan istilah manajemen perubahan. Sebuah metode untuk memastikan keberadaan diri sendiri serta organisasi untuk mencapai visi dan misi dikenal sebagai manajemen perubahan. (Winardi, 1993). Manajemen perubahan adalah proses, alat, dan metode untuk menerapkan perubahan secara efektif dalam



individu, tim, dan sistem yang lebih besar dengan mengelola sisi manusia dalam proses perubahan.

Model dan Implementasi Manajemen Perubahan

Model manajemen perubahan menurut Kurt Lewin bahwa perubahan terdiri dari proses *unfreezing* (mengenal perlunya perubahan), *changing* (berusaha untuk menciptakan kondisi baru), dan *refreezing* (menggabungkan, menciptakan, dan memelihara perubahan). (Wibowo, 2012). Meningkatnya pendidikan dalam suatu lembaga sekolah, tidak terlepas dari upaya seorang pemimpin dan guru karena tujuan peserta didik yaitu menyempurnakan pendidikan sehingga mampu mencetak generasi yang berkualitas dan cerdas.

Sedangkan Implementasi menyiratkan jalannya penggunaan proses dan pelaksanaannya. Implementasi adalah suatu kegiatan yang telah diatur dengan baik sebelum menyelesaikan suatu tindakan untuk mencapai suatu kerinduan. Implementasi membuat suatu langkah setelah rencana aksi yang seharusnya pasti. Upaya untuk membantu seorang pemimpin dalam memperoleh berbagai strategi mempertahankan perubahan guna mencapai tenaga kerja yang berkualitas merupakan tujuan penerapan manajemen perubahan pada suatu lembaga pendidikan.

Memberikan bimbingan dan arahan kepada tenaga pengajar dalam menyelenggarakan proses pembelajaran merupakan salah satu tanggung jawab seorang pemimpin. Kompetensi kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan mutu sekolah melalui peningkatan kemampuan tenaga pengajar dalam berpartisipasi dalam proses belajar mengajar. Mengambil pengaturan diperlukan sebagai bantuan dalam pembelajaran untuk mengakui pembelajaran yang layak secara instruktif. Suhardiman mengatakan, sekolah merupakan tempat utama untuk melakukan interaksi edukatif yang berkesinambungan. Direktur sekolah mempunyai peran penting dalam melaksanakan siklus perubahan dewan di organisasi sekolah. (Muhammad Sarib Abdul Rasak, 2021)



Kemajuan-kemajuan yang terjadi dalam bidang pendidikan akan mendatangkan kebaikan dan dapat melahirkan pemikiran-pemikiran inovatif dalam menggarap hakikat pendidikan. Oleh karena itu, perlu adanya sistem pergantian pengurus yang bekerja pada sifat pelatihan. Dimana, kepala sekolah berperan sangat dinamis dan memberikan informasi yang terpuji untuk menciptakan pelatihan yang lebih baik. (Atiqullah dan Milda Karya Puspasari, 2018)

Model dan implementasi berupa perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, dan manajemen dalam lembaga pendidikan diperlukan untuk keberhasilan implementasi perubahan. Tujuan sekolah adalah menjamin generasi masa depan mempunyai kualitas dan kecerdasan tinggi dengan menyediakan lingkungan belajar formal bagi siswa. Kepala sekolah mengambil peran penting dalam membantu para pendidik dan siswa. Sebagai pemimpin, kepala sekolah dapat menyelidiki, mengatasi, dan mengubah kekurangan yang ada di lingkungan sekolah.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Keseluruhan perencanaan dan pelaksanaan sejumlah kegiatan, kebijakan, dan program yang bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja, mengembangkan, dan mempertahankannya disebut sebagai sumber daya manusia (SDM). Hal ini dilakukan sebagai upaya meningkatkan dukungan terhadap peningkatan efektivitas organisasi secara etis dan bertanggung jawab secara sosial. Gerakan mengandung makna melakukan berbagai aktivitas, misalnya mengatur, menyusun, mengelola, mengkoordinasikan, penyelidikan posisi, pendaftaran, penentuan, pengarahan, pengaktifan, dan sebagainya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), atau semua kegiatan yang mengakui pendidik dan tenaga kependidikan lainnya sebagai sumber daya manusia penting yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah dan menggunakan fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya



manusia digunakan secara adil dan efektif untuk kepentingan individu, sekolah, dan masyarakat. (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008)

Berdasarkan berbagai pemahaman tersebut, maka besarnya kontribusi sumber daya manusia terhadap lembaga pendidikan (sekolah) tidak dapat tergantikan oleh faktor lain. Seorang guru dan staf pengajar dinyatakan mempunyai komitmen yang bernilai terhadap sekolah, telah meningkatkan efisiensi sekolah dan pelaksanaannya berada dalam rantai kepercayaan sistem pendidikan untuk membantu penyelenggaraan pelatihan.

Kualitas sumber daya manusia selalu berfokus pada pengaturan yang hati-hati sehubungan dengan kebutuhan staf yang mendidik dan mendidik (SDM), pendaftaran dan tekad yang ideal, pengarahan, penyesuaian situasi dengan standar manusia sempurna pada pekerjaan sempurna dengan cemerlang, persiapan dan para eksekutif, profesi yang tiada henti. Selain itu, strategi pembayaran (kompensasi dan bantuan pemerintah) dan evaluasi pelaksanaan yang dilakukan secara wajar dan tepat dapat menjadikan inspirasi prestasi dalam menginstruksikan dan melatih staf. Peluang untuk memiliki pendidik yang berkualitas dan tenaga kependidikan yang berkualitas dapat terwujud jika hal ini berhasil dilaksanakan.

Macam-Macam Sumber Daya Manusia Pendidikan

Peningkatan aset manusia dilakukan melalui pembinaan dan pelatihan, baik formal maupun informal, yang dilakukan secara bersamaan dan berkesinambungan. Di bidang pendidikan, terdapat lima domain SDM yang dinilai penting untuk pengembangan sumber daya manusia. Lima ruang tersebut adalah: keterampilan luar biasa, kekuasaan yang kejam, kemampuan utilitarian, kehebatan partisipatif, dan kerja sama. Namun, Pengendalian Mutu Total (TQC) dan program pelatihan terpadu diperlukan agar pengembangan lima domain SDM berhasil.

Manajemen sumber daya manusia dalam pelatihan pada hakekatnya adalah cara atau teknik pengawasan SDM agar dapat menunjang tercapainya



tujuan pendidikan, melalui upaya yang dapat menumbuhkan kemampuan SDM dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajibannya di sekolah, dengan demikian inti dari Human Asset menjadikan dewan sebagai satu bagian dari administrasi pendidikan pada umumnya jelas akan berdampak pada berbagai bidang dewan, karena pada dasarnya semua instruksi bergerak dan berjalan berdasarkan latihan dan pelaksanaan HR yang bekerja dalam sebuah instruksi. (Malayu S.P Hasibuan, 2012)

Secara umum, jenis sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua yaitu sumber daya fisik dan sumber daya mental. (A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2012) dengan penjabaran sebagai berikut:

a. Sumber Daya Fisik

Sumber daya fisik berarti energi yang disimpan di otot-otot sumber daya manusia. Energi fisik ini dapat dimanfaatkan untuk bekerja di berbagai bidang, seperti industri, transportasi, perkebunan, perikanan, jasa penjaga hutan, dan sebagainya.

b. Sumber Daya Mental

Orang bisa berpikir mana yang merupakan komponen penting bagi sumber daya manusia. Mengapa hal itu bisa terjadi? Karena keyakinan adalah alasan utama kebudayaan. Sebagai makhluk hidup sosial, manusia dapat mengolah dan mengubah sumber daya rutin untuk membantu kehidupannya berkat kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi. Kemudian, manusia juga dapat memanfaatkan sumber daya alam secara cerdas dengan menggunakan pikirannya. Manusia dipandang tidak hanya sebagai sumber energi tetapi juga sebagai sumber sumber daya kreatif (sumber daya mental), yang sangat menentukan bagi tumbuhnya kebudayaan manusia.

Ada banyak contoh sumber daya manusia yang dapat Anda lacak dalam kehidupan sehari-hari. Jika kita melihat pedoman usia, khususnya individu yang berada pada usia yang berguna, contoh sumber daya



manusia antara lain: Perwakilan, seseorang yang berusia 18 tahun ke atas yang memiliki kemampuan khusus dan mendominasi mereka, siswa yang memiliki kemampuan khusus kemampuan, pencari kerja yang menguasai bidang tertentu, pionir organisasi, spesialis dan ahli, dan lain sebagainya

Pengertian *Reward Point*

Dalam dunia ekonomi *Reward Point* secara operasional didefinisikan sebagai salah satu program loyalitas nasabah khususnya kartu kredit dengan memberikan point pada nasabah pada setiap transaksi dan kemudian yang dapat ditukarkan dengan barang atau kupon potongan harga yang disediakan oleh pihak bank sesuai jumlah *point reward* yang terkumpul. (Fandi Tjiptono, 2007)

Dalam dunia pendidikan *Reward* juga disebut dengan ganjaran. Kata “ganjaran” menurut Bahasa, berasal dari Bahasa Inggris *reward* yang berarti penghargaan atau hadiah. *Reward* adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya senang karena perbuatannya atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Sedangkan menurut pendapat lain *reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap belajar siswa sehingga menimbulkan minat belajar tinggi. (Kompri, 2015)

Reward tidak hanya diberikan kepada anak-anak yang berhasil dalam belajarnya sebagai sebuah motivasi untuk rajin belajar, pekerja kantoran hingga guru dan tenaga kependidikan juga membutuhkan *reward* untuk meningkatkan kinerja mereka, *reward* yang diberikan bisa dalam berbagai bentuk salah satunya dengan hadiah.

Agar dapat menciptakan sumber daya manusia berupa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan senantiasa meningkatkan kinerjanya, salah satu strategi yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah adakah dengan memberikan *reward point* sebagai apresiasi dan dukungan atas pencapaian yang berhasil diperoleh oleh tenaga pendidik dan tenaga



kependidikan sehingga menjadikan sekolah lebih berkualitas, banyak diminati dan dapat maju maupun berkembang mengikuti perubahan zaman.

Macam-macam *Reward*

Reward atau Imbalan merupakan bonus atau upah tambahan yang diberikan dalam jangka waktu tertentu atas kinerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan. Hadiah yang berbeda dapat berupa uang atau non-moneter. Pemberian uang tunai segar sebagai bentuk apresiasi atas bonus target bulanan merupakan salah satu contoh imbalan finansial. Sementara itu, hadiah non-moneter mencakup kesempatan untuk bepergian, voucher belanja, pintu masuk berharga kursus online gratis, dan masih banyak lagi. (S Febrianti, Musadieg, M. A. & Prasetya, 2014)

a. Memberi Kompensasi

Gaji tentunya merupakan gambaran imbalan yang biasa diberikan oleh organisasi kepada perwakilan yang menunjukkan hasil kerja yang baik. Ada banyak macam imbalan perwakilan yang biasanya diberikan, misalnya imbalan atau kenaikan kompensasi. Bagi hasil, yaitu dana tambahan yang dibagikan sebanding dengan besarnya keuntungan perusahaan sebagai hasil kinerja karyawan, merupakan pilihan lain. Perusahaan di industri penjualan sering menggunakan insentif seperti ini, kita akan menerima bonus jika turnover lebih tinggi dari target.

b. Penghargaan atau Apresiasi

Jenis imbalan lain bagi karyawan adalah pengakuan atau penghargaan. Nilai tidak harus mewah atau mahal. Sertifikat penghargaan dapat digunakan untuk memberikan penghargaan secara formal agar dapat diingat lebih lama oleh masyarakat. Beberapa jenis organisasi juga memberikan kompensasi dengan melaporkan prestasi perwakilan luar biasa dalam pertemuan. Langkah-langkah seperti ini benar-benar merupakan hadiah yang signifikan dan tidak diragukan lagi mendukung eksekusi yang lebih baik.



c. Selebrasi Bersama

Ada banyak macam kompensasi pekerja selain uang tunai, misalnya perayaan atau perayaan yang menyenangkan kelompok hingga merugikan organisasi. Perayaan setelah jam kerja dapat berupa barbekyu atau makan malam. Selain menyenangkan, latihan berkelompok mampu meningkatkan kekompakan dan jiwa kolaborasi. Gerakan seperti ini sebaiknya dilakukan secara rutin untuk meningkatkan inspirasi kolaborasi secara konsisten.

d. Kesempatan Liburan Gratis

Ketika perwakilan berusaha mencapai tujuan, tentu saja mereka merasa lelah karena telah menggunakan tenaga, pikiran, dan waktu. Mereka harus diberi imbalan berupa sesuatu yang dapat mengisi semangat mereka setelah tujuan mereka tercapai. Liburan gratis adalah salah satunya. Dalam hal ini, mungkin memerlukan biaya yang besar. Karyawan terbaik dapat menerima penghargaan tahunan dari bisnis. Perwakilan lain yang belum terpilih bisa lebih teryakinkan pada tahun depan

1. Manfaat Pemberian *Reward*

Organisasi memberikan sesuatu kepada pekerjanya, sama sekali bukan tanpa alasan. Karyawan bisa mendapatkan berbagai insentif untuk membantu mereka bekerja lebih baik. FMP Global mengklaim bahwa memberikan penghargaan kepada karyawan dapat meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan sebesar 25%. Ketika tujuan atau kesuksesan signifikan perusahaan tercapai, penghargaan diberikan. Remunerasi karyawan penting karena beberapa alasan, antara lain sebagai berikut: (Ismail Nawawi, 2013)

a. Agar Lebih Termotivasi Memberikan Kontribusi Lebih

Tenaga Pendidik dan Kependidikan dengan sendirinya akan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan jika sejak awal manajer menginformasikan bahwa ada *reward*



atau penghargaan yang bisa diperoleh atas kinerja tertingginya. Ketika perwakilan merasa mereka ditangani dengan baik, mereka menjadi lebih setia dan bertahan lebih lama. Hal ini memiliki keuntungan bagi bisnis, meskipun membutuhkan sejumlah uang. Namun, ini bisa menjadi sesuatu yang patut disyukuri karena ditunjukkan dalam portofolio. Seseorang tidak hanya harus bekerja di suatu perusahaan dalam waktu yang lama, tetapi juga mencatat prestasi karena merasa termotivasi.

b. Menciptakan lingkungan kerja lebih bahagia

Tenaga Pendidik dan Kependidikan tidak selalu diberikan materi sebagai *Reward*. Bahkan kata-kata penyemangat atau pujian pun bisa membuat Tenaga Pendidik dan Kependidikan merasa lebih baik. Kata-kata positif yang disampaikan dengan tulus dapat membangun rasa percaya diri pekerja karena mereka dihargai. Alhasil, kalimat pujian tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan tetapi juga mendukung.

c. Meningkatkan Reputasi Instansi

Ketika perwakilan memutuskan untuk meninggalkan suatu organisasi, hal ini sering kali akan berdampak pada organisasi. Apalagi jika dulu ada politik kantor yang menyulitkan pekerjaan. Jika Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang mengundurkan diri menyebarkan berita positif tentang perusahaan, mereka tidak akan kehilangan pekerjaan. Namun, apa jadinya jika kita berasumsi bahwa apa yang diberitakan adalah sesuatu yang buruk tentang sebuah organisasi yang tidak memberikan apresiasi yang cukup? Hal serupa mungkin berdampak pada reputasi instansi.



Pengertian Kinerja

Motivasi dan keterampilan berperan dalam kinerja. Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau pekerjaan, seseorang mengutamakan tingkat keinginan tertentu dan bukan kapasitas. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya, seseorang tidak akan cukup efektif untuk melakukan sesuatu meskipun ada kemauan dan keterampilannya.

Makna kinerja atau performance adalah gambaran derajat keberhasilan suatu program aksi atau strategi dalam memahami tujuan, sasaran, visi dan misi suatu asosiasi yang dibingkai melalui persiapan esensial suatu asosiasi. (Moeheriono, 2012). Jika suatu organisasi telah menetapkan standar tolok ukur keberhasilan seorang individu atau sekelompok, maka kinerja dapat diketahui dan diukur. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam perkiraan, sulit untuk mengetahui kinerja seseorang atau pelaksanaan hierarki jika tidak ada tolok ukur kemajuan.

Pengertian Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2 mendefinisikan pendidik sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi para pendidik dan universitas. (Rusi Rusmiati Aliyyah, 2018). Tenaga pendidik adalah pendidik dalam iklim sekolah. Seorang guru hanyalah seseorang yang menyampaikan pengetahuan kepada siswanya. Guru, di mata masyarakat adalah orang-orang yang mengajar di lingkungan tertentu-tidak harus di lembaga pendidikan formal-seperti masjid, musalla, rumah, dan tempat serupa lainnya. (Syaiful Bahri Djamarah, 2002)

Guru adalah pendidik yang terampil dengan tugas kepala sekolah untuk mengajar, mengarahkan, mengoordinasikan, mempersiapkan, mensurvei dan



menilai siswa dalam pelatihan pemuda melalui sekolah konvensional, pelatihan esensial dan sekolah pilihan. Jadi, selain memberikan informasi, tugas guru juga memberikan pendidikan moral kepada siswa.

Landasan pengajaran dan pengalaman yang ditunjukkan akan mempengaruhi kemampuan pendidik dalam mengajar. Guru yang mempunyai latar belakang pendidikan akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah. Di dalam kelas, guru yang tidak memiliki latar belakang pendidikan guru akan menghadapi banyak permasalahan. Keberhasilan belajar mengajar juga sangat dipengaruhi oleh kepribadian guru. Dalam melaksanakan tugasnya membantu siswa menjadi individual yang berpengetahuan dan berkarakter, pendidik diharapkan memiliki karakter yang baik sehingga dapat ditiru oleh siswanya. (Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, 2017)

Pendidik merupakan komponen perangkat negara dan pekerja negara. Oleh karena itu, agar guru dapat melaksanakan ketentuan kebijakan pemerintah tersebut, mereka perlu memahami kebijakan pendidikan. Oleh karena itu pula, kode etik guru Indonesia mengatur segalanya. Guru diharapkan mampu mengabdikan pada negara sebagai profesi pendidikan yang layak dengan cara ini. Seorang guru yang membina peserta didik berjiwa Pancasila berbakti. Agar seorang guru dapat menunaikan tanggung jawabnya, landasan ini memuat beberapa hal mendasar, termasuk tujuan pendidikan nasional.

Adapun tenaga kependidikan menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan atau penyelenggaraan pendidikan. Rusi Rusmiati Aliyyah, 2018).



Staf pengajar utama adalah staf pengajar yang memiliki pemimpin umum (peran administratif) yang mampu baik secara langsung maupun berimplikasi pada unit pengajar. Staf yang berguna adalah staf instruktif yang memiliki posisi utilitarian, khususnya di tempat-tempat yang dalam melakukan pekerjaannya bergantung pada bakat keilmuan instruktif. Sebaliknya, tenaga teknis pendidikan adalah tenaga pendidik yang pekerjaannya memerlukan keahlian teknis operasional atau administrasi yang lebih besar.

Kepala sekolah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan dan laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, dan tenaga kebersihan semuanya merupakan anggota tenaga kependidikan. Anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan dikenal dengan tenaga kependidikan.

Macam-macam Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tindakan melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditentukan disebut kinerja. Berdasarkan arti kata Kinerja, maka berasal dari kata performance. (Supardi, 2013) Kinerja pendidik dapat diukur melalui lima indikator pokok sebagai berikut: (Umi Faizah, 2019)

a. Kualitas Kerja

Penanda ini berkaitan dengan sifat kerja pendidik dalam menguasai segala sesuatu yang berhubungan dengan penyusunan program pembelajaran dan pemanfaatan ujian dalam pembelajaran ruang belajar.

b. Kecepatan atau Ketetapan Kerja

Ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan bahan ajar dengan karakteristik siswa dan menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan kalender akademik berkaitan dengan indikator ini

c. Inisiatif dalam Kerja

Petunjuk ini berkaitan dengan dorongan pendidik dalam memanfaatkan model pembelajaran yang diubah sesuai materi



pembelajaran dan memanfaatkan inventaris sekolah yang berbeda dengan baik.

d. Kemampuan Kerja

Petunjuk ini berkaitan dengan kemampuan pendidik dalam memimpin kondisi kelas agar tetap membantu, mengawasi kegiatan pengajaran dan pembelajaran, serta menilai hasil belajar siswa

e. Komunikasi

Indikator ini berkaitan dengan bagaimana guru berkomunikasi dengan siswa yang kurang mampu berpartisipasi dalam pembelajaran dan terbuka menerima masukan untuk meningkatkan pembelajaran selama proses layanan bimbingan belajar. Sementara itu, presentasi staf termasuk bekerja untuk bagian utama pendidikan sekolah yang mencakup pendidikan siswa, keuangan, yayasan, hubungan sekolah dan lokal, korespondensi/arsip dan rencana pendidikan. (Ratmingko: 2008)

Kesimpulan

kesimpulannya dalam penelitian bahwa untuk dapat menciptakan sumber daya manusia dalam suatu lembaga harus memiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan senantiasa meningkatkan kinerjanya, dengan cara strategi yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah dengan memberikan *reward* atau *reward point* sebagai apresiasi dan dukungan atas pencapaian yang berhasil diperoleh oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sehingga menjadikan sekolah lebih berkualitas, banyak diminati dan dapat maju maupun berkembang mengikuti perubahan zaman. Karena proses pengembangan sumber daya manusia didalam suatu lembaga pendidikan juga harus didasarkan pada analisis kebutuhan dan perencanaan yang sangat matang, sehingga dapat mendukung proses pencapaian tujuan lembaga pendidikan



Daftar Pustaka

- Ahmadi, Rulam. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Aliyyah, Rusi Rusmiati. 2018. *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Polimedia Publishing.
- Ananda, Rusydi. 2018. *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. 2008. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jendral PMTK.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fattah, Nanang. 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasna, Firyal. 2020. *Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Mengembangkan Lembaga Tk Negeri 3 Kec. Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020*. Skripsi. Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Mataram.
- Helmawati. 2016. *Pendidik Sebagai Model*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hikmah, Dzakiyah Adalatul. 2021. *Pengaruh Manajemen Perubahan dan Penataan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kualitas Pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Publik Surabaya.
- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: Remaja Rosdakarya.



- Milles, Matthew B. A. Michael Huberman dan Johnny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis: a Methods Sourcebook*. United States Of America: SAGE Publications.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musfiqon. 2012. *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Pettasolong, Najamudin. 2017. "Implementasi Budaya Kompetensi Melalui Pemberian Reward and Puishment dalam Pendidikan." *Pendidikan Islam*. Vol. 5 No. 2.
- Prihatin, Eka. 2014. *Teori Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Robbins dan Coulter. 2001. *Organization Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Rosyid, Moh. Zaiful dan Aminol Rosid Abdullah. 2018. *Reward & Punishment Dalam Pendidikan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Shoimin, Aris. 2014. *Model Pembelajaran Inovatif Dalam Kurikulum 2013*. Yogyakarta: AR-ruzz Media.
- Siaahan, Amiruddin dan Wahyuli Lius Zen. 2012. *Manajemen Perubahan*. Medan: Citapustaka Media Perintis.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, Dadang. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN Press.
- Tjiptono, Fandi. 2007. *Kepuasan dalam Layanan*. Jakarta: Salemba Empat.



Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Winardi. *Manajemen Perubahan (Management of Change)*. Jakarta: Kencana Prada Media Group.

Yasin, A. Fatah. 2008. *Dimensi-Dimensi Pendidikan Islam*. Malang: UIN Malang Press