

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manajemen perubahan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan seseorang untuk mengelola, menggarap, menerapkan segala bentuk perubahan yang terjadi dalam organisasi dengan harapan mendapatkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam pelaksanaannya diperlukan pengawasan yang intensif dari pengelolanya. Dalam dunia pendidikan, perubahan demi perubahan selalu terjadi.

Perubahan ini terjadi juga dalam aspek pengelolaan lembaga pendidikan. Misalnya: pengelolaan manajemen sekolah, kurikulum, proses pembelajaran, sumber daya manusia yang meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, hingga sarana dan prasarana. Jika diperhatikan, terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia.¹

Salah satu tanggung jawab 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.

berikut hadist tersebut: طلب العلم فريضة على كل مسلم

artinya: menuntut ilmu adalah kewajiban bagi setiap muslim (HR Ibnu majah). 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 segala hal yang direncanakan sekaligus sebagai pelaksana

¹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1996), 13

untuk mencapai tujuan berupa visi, misi dan target utama suatu lembaga pendidikan.

Timbulnya minat dalam diri seseorang salah satunya dapat didorong oleh motif sosial yaitu kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan, penghargaan, dari lingkungan ia berada. Penghargaan atau pengakuan inilah yang disebut *reward*. Pemberian *reward* atau hadiah yang diberikan bukan hanya dalam bentuk benda tetapi juga bisa dalam bentuk pujian, tepuk tangan, pemberian angka, penambahan nilai, acungan jempol, gerakan tubuh dalam bentuk senyum ceria bersemangat, menyapa nama, memberi salam dan lainnya.²

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu objek penting dalam lembaga pendidikan sehingga, objek ini harus memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam Undang-undang No. 16 tahun 2007.³ Tenaga pendidik yakni seorang yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Jadi tugas guru selain dari memberikan ilmu pengetahuan juga memberikan pendidikan dalam bidang moral pada anak didik, sedangkan tenaga kependidikan.⁴

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan dalam organisasi pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan ini merupakan sumber daya manusia yang potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang

² Najamudin Pettasolong, "Implementasi Budaya Kompetensi Melalui Pemberian Reward And Puishment dalam Pendidikan," *Pendidikan Islam*, Vol. 5 No. 2 (2017), 43 — 44.

³ Helmawati, *Pendidik Sebagai Model* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 34

⁴ Ibid

pendidikan. Tenaga kependidikan di sekolah meliputi Tenaga Pendidik, Pengelola Satuan Pendidikan, Pustakawan, Laboran, dan Teknisi Sumber Belajar.⁵

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain yaitu pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, dan pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.⁶

Berdasarkan pemahaman di atas dapat kita kaji lebih dalam bahwa bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan berbagai macam program kegiatan sehingga dapat menunjang kinerja mereka terselesaikan dengan baik maka perlu pihak sekolah memberikan sebuah reward atau penghargaan, baik berupa penghargaanmu yang sifatnya finansial maupun non finansial.

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.⁷ 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.

⁵ Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), 78.

⁶ Dadang Suhardan, *et al.*, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), 233

⁷ Moh. Zaiful Rosyid dan Aminol Rosid Abdullah, *Reward & Punishment Dalam Pendidikan* (Malang: Literasi Nusantara, 2018), 8.

MTsN 2 Sumenep adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang Mts di Pangarangan, Kec. Kota Sumenep, Kab. Sumenep, Jawa Timur. Dalam menjalankan kegiatannya, MTSN 2 Sumenep berada di bawah naungan Kementerian Agama. MTsN 2 Sumenep salah satu madrasah yang diperhitungkan sebagai sekolah lanjutan tingkat pertama di Kabupaten Sumenep, hal ini terbukti dengan banyaknya gelar yang diraih oleh siswa/siswi dalam lomba/pertandingan baik akademik maupun olahraga/kesenian dan meningkatnya kepercayaan masyarakat.

Dibalik kemajuan sekolah MTsN 2 Sumenep terdapat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional di bidangnya masing-masing dengan kinerja mereka yang baik dan maksimal, semakin berkembangnya zaman dan teknologi yang canggih, mengajak setiap warga sekolah untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan-perubahan tertentu, baik yang ada pada kebijakan pemerintahan secara umum maupun yang ada pada organisasi sekolah.

Bentuk dari reward di MTsN 2 sumenep yaitu berupa sambutan di hari senin waktu upacara bendera merah putih, berupa sertifikat, berupa bonus atau apresiasi dari kepala sekolah dan naik jabatan ke jenjang lebih tinggi.⁸

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagai pemegang kunci kemajuan sekolah MTsN 2 Sumenep 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 mereka sebagai bentuk dukungan dan perhatian lebih sekolah, reward tersebut beragam mulai dari pemberian gaji tambahan, hadiah, hingga kenaikan jabatan. Dari permasalahan di atas maka

⁸ Agung Santoso, S.Pd., Waka Humas, Wawancara Langsung, (24 Oktober 2023)

peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “*Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia Melalui Reward Point dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTsN 2 Sumenep Tahun 2023-2024*”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia Berbasis *Reward Point* Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di MTsN 2 Sumenep Tahun 2023-2024?
2. Bagaimana Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia Berbasis *Reward Point* Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTsN 2 Sumenep Tahun 2023-2024?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia Berbasis *Reward Point* Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di MTsN 2 Sumenep Tahun 2023-2024.
2. Untuk mengetahui Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia Berbasis *Reward Point* Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTsN 2 Sumenep Tahun 2023-2024.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna untuk beberapa kalangan, terdapat dua kegunaan penelitian yakni kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca hal-hal yang berkaitan dengan manajemen perubahan sumber daya

manusia berbasis reward point dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

- b. Mendapatkan data dan fakta yang valid mengenai manajemen perubahan sumber daya manusia berbasis reward point dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Memberikan ilmu pengetahuan baru bagi semua orang, terutama bagi kemajuan MTSN 2 Sumenep beserta tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di dalamnya.

2. Kegunaan Praktis

1. Bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan MTSN 2 Sumenep
Menambah semangat motivasi dalam meningkatkan kinerjanya di MTSN 2 Sumenep serta tidak takut akan terjadinya perubahan-perubahan kebijakan baik dari pemerintah maupun dari lembaga.
2. Bagi sekolah MTSN 2 Sumenep
Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia terutama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta mendapatkan solusi alternatif dalam menghadapi berubah-perubahan yang ada di organisasi.
3. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis sendiri mengenai manajemen perubahan sumber daya manusia berbasis reward point dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

E. Definisi Istilah

Agar tidak terjadi kekeliruan penafsiran atau pemahaman terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti akan menjelaskan istilah yang dipakai dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Manajemen Perubahan sumber daya manusia adalah suatu pendekatan, alat, teknik dan proses pengelolaan sumber daya manusia untuk membawa organisasi pada keadaan sekarang menuju keadaan baru yang diinginkan, agar kinerja organisasi menjadi lebih baik. Dalam organisasi, perubahan itu meliputi individu, tim, organisasi, struktur, proses, pola fikir dan budaya kerja.⁹
2. *Reward Point* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan ketika seorang anak melakukan sesuatu yang baik, atau telah berhasil mencapai sebuah tahap perkembangan tertentu, atau tercapainya sebuah target.¹⁰
3. Kinerja Tenaga Pendidik adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, berkaitan dengan orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT, dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri.¹¹
4. Kinerja Tenaga Kependidikan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, berkaitan dengan masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan ini dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yakni

⁹ Amiruddin Siaahan dan Wahyuli Lius Zen, *Manajemen Perubahan*, (Medan: Citapustaka Media Perintis, 2012), 2.

¹⁰ Aris shoimin, *Model Pembelajaran Inovatif Dalam Kurikulum 2013*, (Yogyakarta: AR-ruzz media, 2014),

¹¹ A. Fatah Yasin, *Dimensi-Dimensi Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), 68.

tenaga struktural, tenaga fungsional, dan tenaga teknis penyelenggara pendidikan.¹²

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan telaah pustaka yang berasal dari penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini antara lain:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Skripsi	Persamaan	Perbedaan
1	“Pengaruh Manajemen Perubahan dan Penataan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kualitas Pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik”. Disusun oleh Dzakiyah Adalatul Hikmah, 2021. ¹³	Persamaannya penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama meneliti tentang manajemen perubahan dan manajemen sumber daya manusia.	<i>Pertama</i> , penelitian terdahulu meneliti tentang Manajemen Perubahan dan Penataan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kualitas Pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, sedangkan penelitian saat ini meneliti tentang Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia Berbasis Reward Point

¹² Rusydi Ananda, *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2018), 31.

¹³ Dzakiyah Adalatul Hikmah, *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 2021.

			<p>Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan.</p> <p><i>Kedua</i>, penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian saat ini menggunakan pendekatan kualitatif,</p> <p><i>Ketiga</i>, penelitian terdahulu meneliti dinas kependudukan dan pencatatan sipil sedangkan penelitian saat ini meneliti tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.</p>
2	<p>Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Mengembangkan Lembaga Tk Negeri 3 Kec. Taliwang Tahun Ajaran 2019/2020”.</p>	<p>Persamaannya penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama meneliti tentang Tenaga Pendidik dan Tenaga</p>	<p><i>Pertama</i>, penelitian terdahulu meneliti tentang Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan, sedangkan penelitian saat ini meneliti tentang Manajemen Perubahan Sumber Daya</p>

	Disusun oleh Firyal Hasna, 2020 ¹⁴	Kependidikan.	Manusia Berbasis Reward Point Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. <i>Kedua</i> , penelitian terdahulu meneliti di TK Negeri 3 Taliwang, sedangkan penelitian saat ini meneliti di MTsN 2 Sumenep.
--	---	---------------	---

¹⁴ Firyal Hasna, *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, 2020.