

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Paparan Data dan Temuan Penelitian

1. Paparan Data

Paparan data adalah kumpulan data hasil penelitian yang dikumpulkan selama penelitian. Dengan menggunakan beberapa metode pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dokumentasi, dll sesuai dengan teori pada BAB sebelumnya. Berikut paparan data yang dikumpulkan dari lapangan dengan judul Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia Berbasis Reward Point Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di MTsN 2 Sumenep.

Sumber daya manusia merupakan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan beberapa aktivitas, policy, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan. Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan, misalnya melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, memotivasi, dan lain-lain.

Berikut adalah data yang memberikan gambaran secara umum tentang MTsN 2 Sumenep data yang didapat berupa profil madrasah, lokasi madrasah, sejarah berdirinya madrasah, visi misi, kinerja pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, periode kepemimpinan kepala madrasah, macam-macam kegiatan pengembangan diri dan program unggulan siswa, struktur organisasi, jadwal rapat kegiatan pembelajaran.

1. Gambaran umum MTsN 2 Sumenep

1) Profil MTsN 2 Sumenep

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Sumenep atau yang biasa dikenal dengan MTsN 2 Sumenep adalah salah 1 dari 3 MTs Negeri yang ada di Kabupaten Sumenep. Dalam menjalankan kegiatannya, MTsN 2 Sumenep berada di bawah naungan Kementerian Agama. MTsN 2 Sumenep memiliki akreditasi A berdasarkan sertifikat 164/BAP-S/M/SK/XI/2017. Adapun beberapa data jumlah GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan) berdasarkan data terupdate yaitu 84 orang dengan rincian 66 Guru dan 18 Tenaga Kependidikan. Terdapat juga data-data lainnya seperti jumlah murid di MTsN 2 Sumenep ter-update yaitu 744 siswa.

2) Lokasi MTsN 2 Sumenep

Berdasarkan data hasil observasi yang saya kumpulkan, MTsN 2 Sumenep berlokasi di Jl. KH. Agussalim 354, Desa Pangarangan, Kabupaten Sumenep, Kecamatan Kota Sumenep. Selain itu saya juga menambahkan beberapa data seperti jarak dari MTsN 2 Sumenep ke pusat kota dan jarak dari MTsN 2 Sumenep ke Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumenep memiliki jarak yang sama yaitu < 1 km.

3) Visi dan Misi MTsN 2 Sumenep

Adapun Visi dan Misi MTsN 2 Sumenep yang saya dapatkan dari data hasil observasi, sebagai berikut.

-> Visi MTsN 2 Sumenep

"Terwujudnya siswa MTsN 2 Sumenep yang beriman, bertakwa kepada Allah SWT., berakhlak mulia, terampil, peduli lingkungan, serta unggul dalam prestasi.

-> Misi MTsN 2 Sumenep

- a) Memberikan pembinaan secara efektif terhadap siswa agar memiliki kemantapan akidah serta berakhlakul karimah.
- b) Mengembangkan ilmu pengetahuan, kesenian, olahraga, keterampilan berbahasa Arab dan Inggris melalui kegiatan intra dan ekstra kurikuler sesuai dengan talenta dan interaksi siswa.
- c) Menyelenggarakan proses kegiatan belajar mengajar yang bermutu dan profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi guna menghasilkan output yang berprestasi dan berdaya saing tinggi.
- d) Menciptakan lingkungan madrasah yang sehat serta menyenangkan sebagai tempat belajar siswa.
- e) Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya sehingga dapat dikembangkan secara optimal.
- f) Meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru.
- g) Menjalin kerjasama dengan masyarakat dan stakeholder dalam rangka pengembangan madrasah yang berakar pada imtaq dan budaya bangsa.
- h) Menyiapkan sarana prasarana yang representatif guna mendukung KBM dan kegiatan imtaq.

1. Mewujudkan madrasah yang berbudaya lingkungan sesuai dengan nilai dan karakter bangsa dengan membiasakan hidup bersih, asri, lestari, dan indah, dengan sistem sanitasi/drainase yang sehat, serta meningkatkan kerjasama.

4) Macam-macam kegiatan pengembangan diri dan program unggulan siswa MTsN 2 Sumenep.

Program unggulan siswa yang di program oleh kepala madrasah di MTsN 2 Sumenep yaitu:

- a) Program KRITIK (Kreatifitas Siswa Membatik) dibuktikan dengan cara membatik di dinding se kabupaten sumenep.
- b) Tartil dan kra'atil qur'an
- c) Tahfidz qur'an (di buktikan adanya siswa yang mencapai tahfidz 8 juz dan terbentuknya komunitas tahfidzul Qur'an MTsN 2 Sumenep yang kegiatannya digilir rumah ke rumah serta kemah tahfidz yang dilaksanakan oleh MTsN 2 Sumenep setiap semester)
- d) Olahraga prestasi (bola basket, sepak bola/futsal, bola volly, tenis meja, bulu tangkis)
- e) Pramuka (dibuktikan dengan juara 1 akrepeng ae DKR Sumenep dan juara 3 perlantasi kakbupaten sumenep)
- f) PMR (dibuktikan dengan juara 2 diskusi semadura)
- g) Jurnalistik, (diaktualisasikan dalam bentuk penerbitan majalah siswa tri wulan sampai edisi 17 saat ini)
- h) Elektronika
- i) Seni musik band

j) Pelatihan teknologi dan informatika bagi siswa yang berbakat.⁴⁹

5) Struktur organisasi MTsN 2 Sumenep

Berikut adalah struktur organisasi MTsN 2 Sumenep

No	Nama	Jabatan
1.	Drs. H. Zaini Mukhsin	Kepala Madrasah
2.	Eni Kustini, S.H.I	Kepala Tata Usaha
3.	Eko Juniyanto, S.Pd	Waka Bid. Akademik
4.	Drs. Ainol Yakin, M.Pd	Waka Bid. Kesiswaan
5.	Matsuri, S.Pd	Waka Bid. Sarpas
6.	Agung Santoso, S.Pd	Waka Bid. Humas
7.	Nanik Asmaniyah, S.Pd	Kepala Laboratorium
8.	Binti Cholipah, S.Pd	Koordinator BP/BK
9.	Ishariyanto, S.Pd	Kepala Perpustakaan
10.	Abd. Aziz, S.Pd	Koordinator GEMI
11.	Dewi Isnaini, S.Pd	Koordinator GELEM
12.	Drs. Curnia Henro P	Koordinator GEMES
13.	Sa'bat, S.Hi	Kordinator GEFA

Tabel 4.1 Struktur Organisasi MTsN 2 Sumenep

2. Bagaimana Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia Melalui Reward Point dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di MTsN 2 Sumenep Tahun 2023-2024?

Tenaga pendidik merupakan jantung utama dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia khususnya sebagai sumber daya manusia paling utama untuk menjalankan semua program pendidikan yang diadakannya, maka dalam hal ini perlu peneliti memperdalam berbagai data tentang tenaga pendidik sebagai manusia dalam sebuah lembaga pendidikan agar dapat menjalankan semua tugas pokok dalam kinerjanya dengan berbagai macam reward yang akan diterima berdasarkan hasil kerja dari masing-masing tanggung jawabnya

Adapun hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan ibu Hj. Eni Kustini, S.H.I selaku Kepala Tata Usaha (TU) sebagai berikut;

“tenaga pendidik yang kita bicarakan dalam hal ini merupakan sebagai SDM atau kenal sebagai sumber daya manusia yang menjadi unsur utama dalam dunia pendidikan namun tingkat pendidikan tidak terlepas dari tanggung jawabnya dan juga sebagai bukti bahwa tenaga pendidik memiliki kinerja yang baik sehingga kita perlu memikirkan beberapa penghargaan atau yang kita kenal dengan kuat berdasarkan poin-poin saja yang sedang dilaksanakan.”⁵⁰

Berikut merupakan wawancara peneliti dengan bapak Drs. Ainol Yakin, M.Pd selaku Waka Kesiswaan sebagai berikut;

“Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki latar belakang minimal Sarjana 1 (S1) sehingga dalam strategi pembelajarannya bisa dikatakan efektif dan efisien. Bapak ainol juga menyampaikan beberapa reward yang telah dicapai oleh beberapa tenaga pendidik.”⁵¹

⁵⁰ Hj. Eni Kustini, S.H.I, Kepala Tata Usaha (TU), Wawancara Langsung, (19 November 2023)

⁵¹ Drs. Ainol Yakin, M.Pd., Waka Kesiswaan, Wawancara Langsung, (19 November 2023)

Berikut hasil pengamatan peneliti terhadap hasil penghargaan salah satu tenaga pendidik yang mendapatkan penghargaan sebagai reward dan sebagai point plus bagi sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yang ada⁵².



Dokument Milik MTsN 2 Sumenep

Peneliti perdalam dan mempertajam penelitiannya melalui Kepala Sekolah dengan menemui Bapak Zaini Muhsin beliau menuturkan bahwa:

“berdasarkan data yang sekolah miliki saya selaku kepala sekolah memahami betul bahwa terdapat beberapa kemampuan-kemampuan para tenaga pendidik sebagai sumber daya manusia yang unggul yang kita miliki dengan berbagai prestasi-prestasi sehingga pihak sekolah tegak awal baik sebelum kemungkinan di sekolah ini maksudnya Sebelum saya memimpin sudah menjadi tradisi memberikan penghargaan atau reward kepada para tenaga pendidik khususnya bagi mereka mereka yang mampu melaksanakan kinerjanya dengan baik, selain mereka mendapatkan penghargaan dari keluarganya baik yang ada di luar sekolah ini atau di luar Madura atau semacam tingkat kecamatan atau Kabupaten enggak sekolah selalu memberikan penghargaan berupa apresiasi yang sangat tinggi kepada mereka sehingga mereka terbiasa mereka yang sudah berhasil melaksanakan kinerjanya sesuai tugas yang telah diberikan pihak sekolah selalu memberikan kesempatan bagi mereka sebagai wujud penghargaan dari sekolah untuk menyampaikan sambutan pada waktu upacara di sekolah siapapun khususnya tenaga pendidik.”⁵³

⁵² Observasi dokumen arsip penghargaan di MTsN 2 Sumenep.

⁵³ Drs. Ainol Yakin, M.Pd., Waka Kesiswaan, Wawancara Langsung, (19 November 2023)

Berdasarkan data di atas dapat kita pahami bahwasanya pihak sekolah melakukan perubahan pengelolaan dan tradisional menuju pengelolaan yang lebih baik dengan memberikan reward atau penghargaan kepada tenaga pendidik akan mereka dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dengan penghargaan atau reward yang diberikan oleh seseorang walaupun dalam bentuk apresiasi dan dengan kesempatan untuk menyampaikan sambutan pada upacara mereka juga terus mendapatkan penghargaan seperti sertifikat atau hadiah berupa uang yang mereka terima sehingga mereka lebih tinggi dalam melaksanakan kinerjanya.

Penelitian ini tidak berhenti dengan beberapa informasi-informasi yang telah dipahami, peneliti mencoba menggali daa lagi dengan menemui ibu Hj. Eni Kustini, S.H.I selaku Kepala Tata Usaha (TU) sebagai berikut;

“jika membicarakan tentang SDM tenaga pendidik yang ada di MTsN 2 Sumenep berlaku kepala tu saya sering mendapatkan informasi-informasi dan memahami beberapa tugas-tugas para tenaga pendidik tugas di dalam sekolah ini maupun dia ditugaskan keluar sekolah dengan berbagai banyak program kegiatan dan bagi mereka yang mampu melaksanakan dengan baik mereka akan mendapatkan penghargaan dari sekolah Tidak berupa barang atau apapun Namun kami berikan apresiasi yang setinggi-tingginya sehingga mereka memang oleh pihak sekolah Ketika upacara bendera mereka diminta untuk memberikan sambutan sebagai tanda penghargaan dari kami pihak sekolah kepada tenaga pendidik yang sudah mencapai kinerja yang bagus yang telah dilaksanakannya.”⁵⁴

Berikut merupakan wawancara peneliti dengan bapak eko Jumiyanto, S.Pdselaku Waka Akademik sebagai berikut;

“berdasarkan informasi-informasi yang telah saya dengar dan kami juga memahami tentang pengelolaan sekolah ini terhadap SDM tenaga pendidik khususnya bagi mereka-mereka yang sudah melaksanakan kinerjanya dengan baik atau mampu meningkatkan kemungkinan yang baik ya sekolah khususnya kepala sekolah terlalu

⁵⁴ Hj. Eni Kustini, S.H.I, Kepala Tata Usaha (TU), Wawancara Langsung, (24 Oktober 2023)

memberikan apresiasi setinggi-tingginya apa saja tersebut berupa kesempatan besar untuk menyampaikan sambutan di depan sekolah pada waktu pacaran Selain itu mereka juga telah mendapatkan berupa piala sertifikat ataupun atau berupa uang sebagai penghargaan bagi tenaga pendidik yang sudah diterimanya baik bahkan itu dari luar sekolah dan juga sekolah sendiri memberikan kesempatan selain apresiasi untuk memberikan sambutan pada waktu pacaran nggak sekolah juga memberikan kesempatan bagi mereka yang sudah kira-kiranya bagus mereka dapat mengajukan kenaikan kepangkatan sesuai jenjang karirnya.”⁵⁵

Data-data dan informasi di atas dapat kita pahami lebih jelas dan lebih matang bahwa sumber daya manusia yakni tenaga pendidik yang mampu meningkatkan kinerjanya mereka akan mendapatkan tugas yang telah diberikan dan dikatakannya dan penghargaan atau riwayat tersebut baik berupa sertifikat atau uang ataupun penghargaan lainnya dari pihak luar sekolah dan pihak sekolah sendiri memberikan lewat atau penghargaan berupa apresiasi untuk bisa memberikan sambutan pada waktu upacara yang kesehatan di sekolah.

3. Bagaimana Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia Melalui Reward Point dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di MTsN 2 Sumenep Tahun 2023-2024?

Berbicara tentang pengelolaan SDM tidak terlepas dan terfokus hanya pada tenaga pendidik Namun kita juga tidak melupakan adanya SDM tenaga kependidikan yang merupakan SDM kedua yang harus kita kelola dengan baik dalam menjalankan beberapa program-program pendidikan yang akan dilaksanakan di sebuah lembaga pendidikan.

⁵⁵ Eko Jumiyanto, S.Pd., Waka Kesiswaan, Wawancara Langsung, (24 Oktober 2023)

Panggilan data tentang riwayat Point atau penghargaan bagi SDM tenaga kependidikan teliti menemui ibu Hj. Eni Kustini, S.H.I selaku Kepala Tata Usaha (TU) sebagai berikut;

“berbicara tentang riwayat Muslim bagi tenaga kependidikan khususnya berdasarkan informasi-informasi yang telah kami terima selama ini tidak sama dengan tenaga pendidik atau guru bagi tenaga pendidikan Sampai saat ini pun masih belum ada yang menerima penghargaan seperti sertifikat trofi atau piala atau berupa Hadiah uang baik dari pihak sekolah sendiri maupun dari pihak luar. ”⁵⁶

Selanjutnya peneliti menemui kembali bapak Eko Jumiyanto, S.Pd selaku Waka akademik sebagai berikut;

“saya selaku bidang akademik di lembaga sekolah ini MTsN 2 Sumenep berdasarkan apa yang telah kami miliki data selama ini baik pada kepemimpinan sebelum kepala sekolah yang saat ini Pak Zaini masih belum khususnya tenaga kependidikan atau tetap yang menerima penghargaan atau riwayat point baik sekolah maupun dari luar namun segera akademik tidak sekolah tetap memberikan apresiasi sebesar-besarnya kepada jaga pendidikan seperti apa yang mereka berikan kepada tenaga pendidik atau guru mereka diberikan kesempatan untuk memberikan sambutan pada waktu upacara sebagai tanda penghargaan kami pihak sekolah kepada tenaga pendidikan yang telah meningkatkan kinerjanya dengan baik atau yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.”⁵⁷

Bapak Drs. Ainol Yakin, M.Pd selaku Waka Kesiswaan juga menuturkan sebagai berikut;

“selama ini tenaga pendidikan belum ada yang memberikan penghargaan bagi lomba-lomba atau event-event atau lainnya namun khusus tenaga pendidikan selama ini yang saya ketahui mereka hanya mendapatkan apresiasi dari sekolah bagi mereka yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik.”⁵⁸

⁵⁶ Hj. Eni Kustini, S.H.I, Kepala Tata Usaha (TU), Wawancara Langsung, (19 November 2023)

⁵⁷ Eko Jumiyanto, S.Pd., Waka Kesiswaan, Wawancara Langsung, (24 Oktober 2023)

⁵⁸ Drs. Ainol Yakin, M.Pd., Waka Kesiswaan, Wawancara Langsung, (19 November 2023)

peneliti mencoba menelusuri dengan melakukan pengamatan terhadap beberapa dokumen-dokumen yang dimiliki oleh MTsN 2 Sumenep terkait dengan penghargaan bagi tenaga kependidikan⁵⁹.



Gambar :01
pemberian Reward kepada staf dan murid

Berdasarkan paparan data-data dan hasil pengamatan peneliti sudah jelas bahwa selama ini bagi tenaga kependidikan atau staf belum ada yang menerima penghargaan berupa topi atau piala atau berupa uang atau lainnya namun selama ini bagi tenaga kependidikan atau staf yang telah atau mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik pihak sekolah juga sama memberikan apresiasi setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan untuk memberikan sambutan pada waktu upacara seperti apa yang telah dilakukan oleh para tenaga pendidik atau guru.

Peneliti mempertegas penelitiannya melalui Kepala Sekolah dengan menemui Bapak Zaini Muhsin beliau menuturkan bahwa:

“selaku pemimpin MSN 2 Sumenep segera pribadi saya belum pernah mendengar ada tenaga kependidikan mendapatkan piala atau topi di luar sana atau di dalam namun kalau tenaga pendidik yang mampu meningkatkan kinerjanya maka saya pribadi dan juga sekolah hanya memberikan apresiasi dengan memberikan

⁵⁹ Observasi dokumen arsip penghargaan di MTsN 2 Sumenep.

kesempatan untuk memberikan sambutan pada upacara sama seperti apa yang telah dilakukan oleh atau diterima oleh tenaga pendidik.”⁶⁰

Data-data dan informasi di atas dapat kita pahami dan mempertegas bahwa tenaga kependidikan sebagai SDM di sebuah lembaga pendidikan khususnya tenaga kependidikan Di MTsN 2 Sumenep selama ini belum ada tenaga kependidikan yang menerima riwayat poin seperti sertifikat tropi atau piala atau penghargaan berupa uang baik dari dalam maupun dari luar namun mereka memiliki penghargaan yang sama seperti yang telah diterima oleh para tenaga pendidik atau guru tentang pemberian apresiasi bagi mereka yang mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik mereka mendapatkan apresiasi dengan diberi kesempatan untuk memberikan sambutan pada bentuk upacara.

2. Temuan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian yang dilakukan di MTsN 2 Sumenep terdapat beberapa hal yang diperoleh.

- a. Bagaimana Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia Melalui Reward Point dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di MTsN 2 Sumenep Tahun 2023-2024?

Berdasarkan fakta-fakta di lapangan dan informasi-informasi yang telah diterima dari berbagai sumber baik melalui wawancara maupun pengamatan dan dokumentasi bahwa tidak ada perubahan dari segi manajemen sekolah dalam memberikan Reward Point bagi tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerjanya namun pihak sekolah sejak dari dulu telah memberikan Reward Point berupa apresiasi dengan memberikan

⁶⁰ Drs. Ainol Yakin, M.Pd., Waka Kesiswaan, Wawancara Langsung, (19 November 2023)

kesempatan bagi mereka gunanya tenaga pendidik untuk memberikan sambutan pada waktu upacara, sedangkan Reward Point yang didapatkan oleh tenaga pendidik selama ini lebih banyak diterima dari pihak luar sesuai dengan kegiatan-kegiatan yang diikutinya sehingga mereka mendapatkan penghargaan baik berupa sertifikat tropi atau piala serta berupa uang sebagai hadiah bagi mereka yang telah mencapai tugas dengan baik.

- b. Bagaimana Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia Melalui Reward Point dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di MTsN 2 Sumenep Tahun 2023-2024?

Berdasarkan data dan informasi penelitian dibuat point bagi tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya sampai saat ini belum mendapatkan lewat Point namun tidak ada perubahan dalam pengelolaan sekolah, bagi tenaga kependidikan mendapatkan poin dari pihak sekolah yaitu apresiasi seperti yang diterima oleh tenaga pendidik yang lain sehingga mereka sama diberikan kesempatan untuk memberikan sambutan pada waktu upacara.

B. PEMBAHASAN

1. Manajemen Perubahan SDM Berbasis Reward Point Tenaga Pendidik di MTsN 2 Sumenep

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.⁶¹

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.

Beberapa hal pokok yang dijadikan pertimbangan sertifikasi dan profesionalisme Kinerja dan tugas pokok pendidik dan kependidikan diantaranya yaitu ada 4 diantaranya :

a. Kompetensi pedagogik

Pengembangan dan meningkatkan kualitas kompetensi guru selama ini diserahkan pada guru itu sendiri, jika guru itu mau mengembangkan dirinya sendiri maka guru itu berkualitas, karena ia senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya sendiri, asosiasi pendidikan serta satuan pendidikan memfasilitasi guru maupun kependidikan untuk mengembangkan kemampuan bersifat kognitif berupa pengertian dan pengetahuan.

b. Kompetensi kepribadian

Setiap perkataan, tindakan, dan tingkah laku positif akan meningkatkan citra diri dan kepribadian seseorang, selama hal itu dilakukan dengan penuh kesadaran. Memang, kepribadian menurut Zarkia Darajat (1980) disebut sebagai sesuatu yang

⁶¹ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), 289-290.

abstrak, sukar dilihat secara nyata, hanya dapat diketahui lewat penampilan, tindakan, dan ucapan ketika menghadapi suatu persoalan, kepribadian mencakup semua unsur baik fisik maupun psikis.

c. Kompetensi sosial

Undang-undang sistem pendidikan nasional NO. 20 tahun 2003 pada pasal 4 ayat 1, menyatakan “ pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Artinya kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru maupun kependidikan sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain.

d. Kompetensi profesional.

Pendidik dan kependidikan adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan dan pelayanan dalam pendidikan⁶², profesionalisme pendidik dan kependidikan bisa di ukur dari pola pembelajaran maupun layanan yang ada di sekolah dan pasti memiliki pembelajaran dan pelayanan yang efektif dan efisien dalam bidangnya masing-masing, karena pasti pendidik dan kependidikan melewati seleksi dan ujian sebelum menempati bidang masing-masing.

⁶² Prof.Dr. H. Syagala Sagala, M.Pd., *Kemampuan Profesional Guru Dan Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), 30-39

Berdasarkan fakta-fakta di lapangan dan informasi-informasi yang telah diterima dari berbagai sumber baik melalui wawancara maupun pengamatan dan dokumentasi bahwa tidak ada perubahan dari segi manajemen sekolah dalam memberikan Reward Point bagi tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerjanya namun pihak sekolah sejak dari dulu telah memberikan Reward Point berupa apresiasi dengan memberikan kesempatan bagi mereka gunanya tenaga pendidik untuk memberikan sambutan pada waktu upacara, sedangkan Reward Point yang didapatkan oleh tenaga pendidik selama ini lebih banyak diterima dari pihak luar sesuai dengan kegiatan-kegiatan yang diikutinya sehingga mereka mendapatkan penghargaan baik berupa sertifikat tropi atau piala serta berupa uang sebagai hadiah bagi mereka yang telah mencapai tugas dengan baik.

Berdasarkan pertimbangan di atas, *Reward* untuk karyawan adalah bonus atau tambahan upah yang diterima dalam waktu tertentu karena kinerja yang bagus dan berhasil mencapai suatu target. Macam-macam *reward* karyawan bisa berupa finansial ataupun non-finansial. Contoh reward finansial misalnya pemberian *fresh money* sebagai apresiasi dari bonus target penjualan bulanan. Sementara itu, untuk reward non-finansial contohnya adalah kesempatan jalan-jalan, voucher belanja, kesempatan *online course* gratis, dan masih banyak lagi.⁶³ Inilah *reward* karyawan yang bisa diberikan perusahaan.

1) Memberi Kompensasi

Kompensasi memang menjadi salah satu contoh *reward* yang biasanya diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang menunjukkan hasil

⁶³S Febrianti, Musadieg, M. A., & Prasetya, A. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 12 No. 1, (2014). 1-9

kerja memuaskan. Banyak macam kompensasi karyawan yang biasa diberikan, contohnya adalah bonus atau naik gaji. Ada juga *profit sharing*, yakni uang tambahan yang didapatkan sesuai besarnya keuntungan perusahaan karena kinerja karyawan. *Reward* seperti ini sering diterapkan di perusahaan yang bergerak di bidang penjualan. Jika omsetnya melebihi target, maka ada bonus yang didapat.

2) Penghargaan atau Apresiasi

Penghargaan atau apresiasi juga menjadi salah satu dari macam *reward* karyawan. Nilainya tidak harus yang mahal dan juga tidak harus mewah. Agar bisa lebih lama terkenang, penghargaan bisa diberikan secara formal melalui sertifikat penghargaan. Beberapa jenis perusahaan juga memberikan reward dengan memberi pengumuman tentang pencapaian karyawan berprestasi saat *meeting*. Langkah seperti ini adalah reward yang begitu bernilai dan tentu mendorong kinerja lebih tinggi.

3) Selebrasi Bersama

Ada banyak macam bentuk *reward* karyawan selain uang, contohnya adalah perayaan atau selebrasi yang menyenangkan tim dengan biaya dari perusahaan. Selebrasi bisa berupa traktir makan atau barbeque setelah jam kerja. Tidak hanya menyenangkan, kegiatan-kegiatan kelompok juga bisa meningkatkan kekompakan dan semangat bekerjasama tim. Bentuk kegiatan seperti ini bisa dilakukan secara rutin untuk menambah motivasi kerja tim setiap harinya.

4) Kesempatan Liburan Gratis

Ketika karyawan berusaha mencapai target, tentunya mereka merasa lelah karena mengerahkan tenaga, pikiran, dan waktu. Ketika target sudah berhasil dicapai, mereka layak untuk

mendapat *reward* yang bisa me-*recharge* dirinya. Salah satunya adalah dengan liburan gratis. Dalam hal ini, mungkin nilainya cukup mahal. Perusahaan bisa memberikan sekali setahun untuk karyawan yang terbaik. Para karyawan lain yang belum terpilih bisa lebih termotivasi pada tahun selanjutnya.

5) Macam Reward Karyawan Berupa Cuti

Perusahaan manapun akan diuntungkan ketika memiliki karyawan berprestasi. Karena itulah, mereka berhak mendapat perlakuan yang lebih baik atas kinerja yang telah dilakukan di perusahaan. Bukan hanya uang atau selebrasi, kadang yang dibutuhkan karyawan adalah jatah cuti. Ketika mendapat waktu cuti tambahan, karyawan bisa memanfaatkan untuk istirahat ataupun jalan-jalan melepas penat.

6) Memberi Kesempatan Kerja Fleksibel

Bekerja dengan jam kerja fleksibel dan jarak jauh juga bisa meningkatkan performa karyawan. Hal ini bisa dipahami karena otak manusia perlu suasana yang berbeda dan tidak sekadar rutinitas. Jika memang perusahaan Anda belum memungkinkan *full remote working*, hal ini bisa diberlakukan untuk karyawan berprestasi. Ketika karyawan diberi kebebasan, mereka pun lebih antusias dengan kewajibannya.

7) Acara *Outing* Kantor

Outing Kantor juga bisa menjadi reward yang dinantikan karyawan. Kali ini berlaku untuk satu tim. Perusahaan bisa memberikan kesempatan acara *outing* Kantor kepada tim atau divisi yang terbaik dalam satu periode. Saat kondisi normal dan tidak ada pandemi, hal ini bisa dilaksanakan sambil menyewa villa kemudian

mengadakan kegiatan menyenangkan. *Outing* juga menjadi suatu momen rekreasi dan menambah kekompakan para karyawan.

2. Manajemen Perubahan SDM Berbasis Reward Point Tenaga Kependidikan di MTsN 2 Sumenep

Berdasarkan data dan informasi penelitian dibuat point bagi tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya sampai saat ini belum mendapatkan lewat point namun tidak ada perubahan dalam pengelolaan sekolah, bagi tenaga kependidikan mendapatkan poin dari pihak sekolah yaitu apresiasi seperti yang diterima oleh tenaga pendidik yang lain sehingga mereka sama diberikan kesempatan untuk memberikan sambutan pada waktu upacara.

Kontribusi terhadap pendidik dan kependidikan menurut saya di MTsN 2 Sumenep memiliki sifat bekerja sama tim sehingga mencapai tujuan yang ingin di capai, oleh karena itu pendidik dan kependidikan saling memberikan suport terhadap kinerjanya masing - masing, dan adapula yang memberikan binaan terhadap staf yang memiliki kendala dalam kinerjanya, begitu pun terhadap kependidikan ketika memiliki kecenderungan dalam kinerjanya maka pembinaan dari kependidikan senior akan bertindak langsung untuk membina sehingga staf lembaga tersebut sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut bapak ainul selaku kesiswaan di MTsN 2 Sumenep konstribu staf pendidik dan kependidikan memberikan support dan semangat tersendiri terhadap tenaga pendidik dan kependidikan sehingga memiliki kinerja yang mateng artinya mencapai tujuan lembaga yang ingin dicapai.⁶⁴

Reward karyawan, menurut FMP Global, mampu tingkatkan persentase kesuksesan perusahaan sebesar 25%. Pemberian *reward*-nya dilakukan saat

⁶⁴ Drs. Ainol Yakin, M.Pd., Waka Kesiswaan, Wawancara Langsung, (24 Oktober 2023)

berhasil mencapai target atau kesuksesan yang signifikan untuk kemajuan perusahaan. Ada beberapa alasan mengapa reward karyawan itu penting, antara lain seperti berikut:⁶⁵

5) Agar Lebih Termotivasi Memberikan Kontribusi Lebih

Jika sejak awal mengetahui adanya reward atau penghargaan yang bisa diperoleh karena kinerja yang maksimal, tentunya karyawan juga termotivasi lagi memberikan kontribusi terbaik di perusahaan. Saat karyawan merasa diperlakukan dengan sangat baik di tempatnya bekerja, maka mereka pun semakin loyal dan bertahan lebih lama. Meskipun butuh budget tertentu, hal tersebut memberi keuntungan untuk perusahaan. Tapi, ini bisa menjadi sesuatu yang baik untuk ditampilkan dalam portofolio. Bukan hanya memiliki waktu kerja yang lama di sebuah perusahaan, tapi juga mencantumkan apa saja pencapaian yang sudah diraih karena termotivasi.

6) Menciptakan lingkungan kerja lebih bahagia

Reward yang diberikan kepada karyawan memang tidak selalu tentang mater. Bahkan pujian atau kata-kata positif bisa memberikan kesan tersendiri agar karyawan lebih bahagia. Kata-kata positif yang disampaikan dengan jujur bisa meningkatkan rasa percaya diri karyawan karena mereka dihargai. Karena itu, bukan hanya menciptakan suasana kantor yang menyenangkan, kalimat pujian menghadirkan suasana kerja yang mendukung.

7) Meningkatkan Reputasi Perusahaan

Ketika karyawan memilih *resign* dari sebuah perusahaan, hal itu seringkali akan memberi dampak ke perusahaan. Apalagi jika sebelumnya ada politik kantor yang mengganggu pekerjaan. Di

⁶⁵ Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Kencana Prensdamedia Grup, 2013), 83.

pekerjaan berikutnya, jika karyawan yang telah resign menceritakan hal baik tentang perusahaan, maka tidak akan merugi. Tapi, seperti apa jika ternyata yang diceritakan adalah hal buruk perusahaan yang kurang memberi apresiasi? Bisa jadi hal seperti ini bisa mempengaruhi reputasi perusahaan.

8) Mengurangi angka turnover karyawan

Reward perusahaan juga dapat mengurangi angka turnover karyawan. Penggantian karyawan ini cukup penting dalam perusahaan. Pasalnya, apabila turnover tinggi, biara rekrutmen pun akan membengkak sehingga merugikan perusahaan. Alih-alih menggunakan bujet untuk rekrutmen, sebaiknya gunakan untuk memberikan bonus kepada karyawan. Apabila perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik dengan apresiasi yang setimpal, tentu karyawan akan setia di perusahaan.