

AKTUALISASI PEMBERIAN KOMPENSASI SEBAGAI REWARD  
PADA PRESTASI KERJA GURU MA AL AMIRIYYAH  
BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI  
2021/2022

**Syamsul Mu'arif<sup>1</sup>, Naurotul Muhajiroh<sup>2</sup>**  
e-mail: [syamsulaira40@gmail.com](mailto:syamsulaira40@gmail.com)<sup>1</sup> [nauhamuhajir@gmail.com](mailto:nauhamuhajir@gmail.com)<sup>2</sup>

Prodi Manajemen Pendidikan Islam  
IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya sebuah kompensasi sebagai *reward* terhadap prestasi kerja guru. Kompensasi adalah suatu imbal baik atau balas jasa berupa finansial ataupun non finansial yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawainya karena telah memberikan atau menyumbangkan dalam bentuk fikiran ataupun tenaga pada lembaganya serta menghasilkan kerja yang baik. kompensasi sebagai reward ini bertujuan untuk memotivasi setiap personal (guru) dalam meningkatkan kerjanya. Maka dalam rangka meningkatkan kinerja guru perlu adanya kompensasi sebagai reward. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui kriteria guru yang mendapatkan kompensasi. 2) Untuk mengetahui apa saja bentuk kompensasi serta 3) Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi di MA Al Amiriyyah 4) Untuk mengetahui sistem kompensasi yang ada di MA Al Amiriyyah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini menggunakan empat analisis data, diantaranya: *Data Collection* (pengumpulan data), *Data Reduction* (reduksi data), *Data Display* (penyajian data), dan *Conclusion Drawing/verivication*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: MA Al Amiriyyah telah melaksanakan Aktualisasi pemberian kompensasi sebagai *reward* pada prestasi kerja guru MA Al Amiriyyah Blokagung dengan memberikan kriteria-kriteria terhadap guru yang mendapatkan *reward*.

### ABSTRACT

*This research is motivated by the existence of a compensation as a reward for the teacher's work performance. Compensation is a good return or financial or non-financial service given by the leader to his employees for giving or donating in the form of thought or energy to his institution and produce good work. Compensation as a reward aims to motivate every personal (teacher) in improving his work. So in order to improve the performance of teachers, there needs to be compensation as a reward. The purpose of this study is 1) To find out the criteria for teachers who get compensation. 2) To find out what are the forms of compensation and 3) To find out*

*what are the factors that affect the amount of compensation in MA Al-Amiriyyah 4) To find out the compensation system in MA Al-Amiriyyah. The type of research used is qualitative descriptive research. The data collection used in this study is observation, interview and documentation. In this study used four data analyses, including: Data Collection (data collection), Data Reduction (data reduction), Data Display (presentation of data), and Conclusion Drawing/ verification. The results of this study show that: MA Al-Amiriyyah has carried out the Actualization of compensation as a reward for the work performance of MA Al-Amiriyyah Blokagung teachers by providing criteria for teachers who get rewards.*

## **A. Pendahuluan**

Kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan akan tetapi masalah kompensasi ini juga penting karena kompensasi yang diberikan akan berpengaruh besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan seperti yang dikutip oleh Nitisemito dalam buku Manajemen Sumber daya Manusia dalam Perspektif Islam (2021: 169). Kompensasi dengan berbagai bentuknya yang diberikan pemimpin dapat berupa reward atau penghargaan. *Reward* adalah pemberian sesuatu kepada pegawai sebagai bentuk hadiah atau penghargaan seperti cenderamata atau kenang-kenangan yang menjadi salah satu metode psikologi pendidikan. *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pegawai yang satu dengan yang lainnya seperti yang dikutip oleh Nawawi dalam jurnal Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (2017: 05). Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan, maka diadakan pemberian *reward* terhadap pegawai karena telah menunjukkan kinerjanya dengan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan seperti yang dikutip oleh Rivai dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2016: 91). Dikaitkan dengan proses pembelajaran sebagai upaya untuk mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, dan tujuan pendidikan yang ditetapkan melalui kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru sesuai dengan tujuan dan sasaran yang cukup akan tercapai. Pekerjaan guru yang baik jika dilaksanakan secara optimal

sesuai kompetensinya. Kompetensi yang dimaksudkan dalam hal ini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional. Adapun kompetensi pedagogik adalah salah satu kemampuan yang dimana seorang mampu menguasai dalam proses kegiatan mengajar. Sedangkan kompetensi profesional merupakan suatu batas kemampuan seorang guru dalam bidang yang dikuasai dan mampu membangun kegiatan belajar menjadi efektif. Begitu juga pelaksanaan kompetensi yang baik tergambar dalam kinerja yang diperoleh. Kinerja yang baik ditandai dengan adanya prestasi kerja yang merupakan tercapainya suatu target seseorang dalam melakukan tugasnya dan sesuai dengan regulasi yang ada.

Dengan hasil kinerja yang baik maka akan lebih besar kemungkinan untuk bisa mendapatkan *reward* yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan daya tarik seorang pegawai dalam mengembangkan hasil kerja yang dilakukan.

Dalam hal ini apakah MA Al Amiriyyah sebagai obyek penelitian telah melaksanakan pemberian kompensasi sesuai kriteria sebagaimana diuraikan di atas? Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang pemberian kompensasi bagi para guru sebagai motivasi untuk lebih giat dalam kerjanya. Maka karya ilmiah ini mengambil judul “Aktualisasi Pemberian Kompensasi Sebagai *Reward* Pada Prestasi Kerja Guru Madrasah MA Al Amiriyyah”.

## **1. Kompensasi**

### **a. Pengertian kompensasi**

Menurut Panggabean dalam Rahmat dan Candra kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai tanda imbal baik atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (2017: 54).

Menurut Budi Supriyatno kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima pegawai atas prestasi kerjanya pada perusahaan atau organisasi (2020: 328). Seperti halnya penjelasan dari Masram mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

b. Bentuk-bentuk kompensasi

Berdasarkan A. A. Anwar Prabu Mangkunegara ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk kompensasi secara langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung (2009: 85). Berikut ini kompensasi secara langsung dan tidak langsung yaitu:

1) Kompensasi langsung (*Upah dan Gaji*)

Upah adalah pemberian yang berbentuk uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya diberikan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji adalah uang yang diberikan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2) Kompensasi tidak langsung (*Benefit/keuntungan dan pelayanan*)

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan yaitu nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Adapun program benefit bertujuan untuk memperkecil turnover, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Masram dan Mu'ah menjelaskan pembagian faktor-faktor yang mempengaruhi pada besaran kompensasi yaitu ada tiga bagian (2015: 137-140), diantaranya:

1) Faktor intern organisasi

- a) Dana organisasi
- b) Serikat pekerja

2) Faktor pribadi karyawan

- a) Produktivitas kerja
- b) Posisi dan jabatan

- c) Pendidikan dan pengalaman
  - d) Jenis dan sifat pekerjaan
- 3) Faktor ekstern
- a) Penawaran dan permintaan kerja
  - b) Biaya hidup
  - c) Kebijakan pemerintah
  - d) Kondisi perekonomian nasional
- d. Sistem kompensasi

Sistem dalam artian Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perangkat unsur yang secara teratur saling terkait sehingga dapat membentuk totalitas. Masram dan Mu'ah berpendapat ada beberapa sistem kompensasi yang bisa digunakan (2015: 135-136) yaitu:

1) Sistem prestasi

Pengupahan dengan cara ini berkaitan secara langsung antara besarnya upah dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Sedikit banyaknya upah bergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu.

2) Sistem waktu

Besar dan kecilnya kompensasi dapat dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang ditanggungnya.

3) Sistem kontrak atau borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak/borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan, maka dalam kontrak upah juga dicantumkan ketentuan mengenai "konsekuensi", bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan.

## 2. Reward

### a. Pengertian reward

Penghargaan merupakan rangsangan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja setiap individu yang dicapai dalam bentuk umum dan moneter (insentif moneter) seperti insentif, manfaat, bonus dan komisi seperti kutipan Riva'i dalam buku Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (2018: 269). Hal ini juga disebutkan oleh Muhammad Busro, *reward* juga dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai serta mereka mampu mendapatkan prestasi kerja yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pihak lainnya untuk berbuat lebih baik lagi, sehingga dapat terjadi persaingan yang positif antar pegawai (2018: 315).

### b. Jenis-jenis *reward*

Berikut ini Muhammad Busro mengklasifikasikan berbagai jenis reward (2018: 319).

Menurut bentuknya, *reward* diberikan dalam bentuk:

- 1) Finansial (tunjangan kinerja, bonus, insentif, kenaikan gaji, remunerasi, tunjangan belajar, dan sejenisnya).
- 2) Setara finansial (fasilitas kantor, promosi jabatan, fasilitas mobil, perumahan, asuransi, kesehatan, rekreasi, dan sejenisnya).
- 3) Nonfinansial (fandel, piagam, sertifikat, piala, tropi, lencana, bintang, dan sejenisnya).

Berdasarkan jumlah orang yang menerima, *reward* dapat dibedakan menjadi empat, yaitu:

- 1) Individu
- 2) Kelompok kecil
- 3) Kelompok besar, dan
- 4) Masalah atau populasi

Berdasarkan waktu pemberiannya, *reward* dapat dibedakan menjadi:

- 1) Incidental (bonus, insentif)
- 2) Semi permanen (tunjangan, remunerasi, beasiswa anak, asuransi kesehatan selama bekerja, fasilitas mobil, rumah dinas); dan
- 3) Permanen (asuransi hari tua, pension bulanan)

Berdasarkan penyebabnya, reward dapat dibedakan menjadi:

- 1) *Reward* prestasi (diperoleh karena mampu mencapai prestasi kerja tertentu).
- 2) *Reward* struktural (diperoleh karena menduduki jabatan tertentu).  
*Reward* masa kerja (diperoleh karena mencapai masa kerja tertentu).

c. Tujuan pemberian *reward*

Tujuan *reward* yang dikutip oleh Taylor dalam jurnal yang berjudul Pengaruh *Reward* terhadap Motivasi Kerja Karyawan (2009:36) adalah sebagai berikut:

- 1) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- 3) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

### 3. Kinerja guru

a. Definisi kinerja guru

Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru (2007: 01).

b. Kriteria kerja guru

Kemampuan yang harus dimiliki guru dijelaskan dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Tentang Standar Pendidikan Nasional tahun 2005, yang menyatakan:

1) Kompetensi pedagogic

Kompetensi pedagogik yaitu mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar.

2) Kompetensi kepribadian

Kepribadian seorang guru sangatlah berpengaruh atas perilaku peserta didik, karena hal tersebut merupakan suatu cerminan atau gambaran bagi peserta didik.

3) Kompetensi professional

Pekerjaan seorang guru adalah pekerjaan yang tidak bisa sembarang dilakukan oleh siapa pun. Profesi adalah kegiatan yang membutuhkan keterampilan khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikat dalam bentuk ijazah.

4) Kompetensi sosial.

Dalam peraturan pemerintah RI No.14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar.

## **B. Metode penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti merupakan metode pendekatan kualitatif. Dari penjelasan Sugiyono metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (2020: 9).

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti di Madrasah Aliyah Al Amiriyyah yang salah satunya termasuk lembaga yang berada dibawah naungan yayasan pondok



pesantren Darussalam Blokagung. Lebih tepatnya bertempat di dusun Blokagung kecamatan Tegalsari kabupaten Banyuwangi.

Dalam penelitian kualitatif ada teknik yang dapat menunjang data atau informasi yang dibutuhkan seorang peneliti yaitu teknik pengumpulan data. Sugiyono (2012: 62) berpendapat bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis, karena tujuan utamanya adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain:

#### 1. Wawancara

Menurut Sugiyono, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (2020: 137-138).

#### 2. Observasi

Adapun paparan Sugiyono, observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner (2020: 145).

#### 3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data dokumentasi. Menurut Arikunto dokumentasi adalah metode yang digunakan peneliti untuk mencari benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, aturan, menit, dan buku harian (2006: 158).

### C. Pembahasan

#### 1. Kriteria guru yang mendapat *Reward* di MA Al Amiriyyah Blokagung

Berdasarkan beberapa hasil paparan penelitian diatas dapat dikatakan oleh beberapa pihak yang menjelaskan mengenai kriteria pemberian kompensasi sebagai *reward* di MA Al Amiriyyah Blokagung. Kriteria *reward* di MA Al Amiriyyah ini menentukan guru harus memiliki salah satu dari empat kompetensi guru professional yaitu kompetensi pedagogik dan kompensasi professional.

a. Kompetensi pedagogic

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengenai bagaimana guru mengajar dan mengondisikan kelas secara efektif. Akan tetapi kemampuan pedagogik tidak hanya mampu mengajar saja melainkan mengelola pembelajaran yang dimaksudkan peserta didik faham akan yang disampaikan guru, mampu mengembangkan potensi peserta didik. Seperti ungkapan kepala sekolah sebagai berikut:

*“guru itu dapat dikatakan berhasil apabila mempunyai kemampuan dalam segi pedagogik, dan walaupun guru dengan kemampuan pedagogik dapat meningkatkan prestasi kerjanya maka hal itu patut diberikan kompensasi”.*

Demikian sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional menyatakan bahwa kemampuan ini (pedagogik) memiliki berbagai kemungkinan untuk mengelola pembelajaran, termasuk pemahaman dan implementasi pelajar, desain dan implementasi pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengembangan peserta didik.

b. Kompetensi professional

Kompetensi professional merupakan suatu kemampuan guru dalam menjalankan sebuah tanggung jawab sesuai bidang keahliannya. Pada kemampuan ini guru sangat berkaitan dengan penguasaan materi sesuai yang dibidangnya. Seperti contoh guru ahli dibidang agama maka dia harus beprofesional pada bidang itu. Seperti hasil wawancara kepala sekolah MA Al Amiriyyah sebagai berikut:

*“Kemampuan professional itu merupakan suatu bentuk tanggungjawab yang diberikan seseorang terhadap orang lain karena ia dipercaya memiliki keahlian sesuai dengan bidang yang di tekuni. Seperti di Madrasah Aliyah Al Amiriyyah guru dapat ditetapkan jabatannya sesuai kemampuan yang dimiliki. Dengan begitu guru*

*dalam melaksanakan tugasnya dapat melakukan secara professional sehingga hal tersebut dapat menumbuhkan prestasi kerja yang baik”*

Demikian seperti penjelasan dalam UU RI No. 14/2005 Pasal 10 ayat 1 dan PP RI No. 19/2005 Pasal 28 ayat 3 menyatakan kompetensi professional guru diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang yang memangku jabatan guru sebagai profesi.

Dalam pembahasan ini kompetensi professional yang diperoleh dari hasil wawancara berbanding dengan teori yang digunakan adalah sesuai. Maka terwujudnya kompetensi professional di MAA patut untuk diberikan kompensasi sebagai *reward*. Adapun bentuk *reward* dalam kriteria kompetensi professional yaitu secara finansial (pemberian berupa uang), setara *finansial* (fasilitas kantor) dan *nonfinansial* (sertifikat, piagam dan juga naiknya jabatan).

## 2. Bentuk kompensasi sebagai *reward* di MA Al Amiriyyah

Upaya memotivasi pendidik MA Al Amiriyyah untuk meningkatkan kerjanya tidak lepas dari pentingnya bentuk *reward* yang akan diberikan lembaga kepada guru. Karena bentuk penghargaan merupakan salah satu daya tarik seseorang dalam meraih tujuan. Bentuk pemberian *reward* di MA Al Amiriyyah bergantung pada tingkat keberhasilan seorang pendidik dalam mendidik siswanya maupun keberhasilan terhadap lembaganya. Adapun bentuk *reward* di MA Al Amiriyyah Antara lain: bisa berupa uang, bingkisan, pujian, kebaikan jasa (layanan), diberikannya piagam, dikirimkannya untuk mengikuti pelatihan. Seperti ungkapan dari bendahara sekolah:

*“bentuk reward di MA Al Amiriyyah itu bermacam-macam adakalanya pemberiannya berupa sertifikat, kebaikan jasa, bingkisan atau bisa berupa uang. adapun kebaikan jasa (pelayanan) itu dapat mempermudah*

*personal dalam kebutuhan yang diinginkan, seperti rasa nyaman ketika bekerja”*

Adapun pendapat bentuk yang sudah dijelaskan di atas selaras dengan teori Budi, yaitu bentuk kompensasi yang sebagai *reward* ada dua meliputi kompensasi secara langsung dan tidak secara langsung, kompensasi secara langsung yaitu kompensasi yang berbentuk upah atau gaji, artinya kompensasi langsung dikaitkan dengan prestasi dan hasil kerja para karyawan. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja para karyawan seperti *benefit* (keuntungan) dan pelayanan (2020: 351-352).

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi sebagai *reward*

Adanya kompensasi yang berbeda-beda bergantung pada kebijakan pemberian kompensasi yang disebabkan oleh beberapa faktor internal, faktor pribadi maupun eksternal. Adapun faktor internal yaitu kesanggupan lembaga dalam memberikan sebuah kompensasi kepada bawahannya. Faktor pribadi karyawan, seperti produktivitas kerja pegawai, jika produktivitas pegawai baik maka kompensasi semakin besar. Faktor luar yaitu biaya hidup, apabila dalam daerah tersebut biayanya tinggi maka kompensasi semakin besar.

Berbagai faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi di MA Al Amiriyyah seperti yang diungkapkan TU MA Al Amiriyyah :

*“besarnya kompensasi dapat berubah pada setiap tahunnya ketika hasil kerja setiap personal atau guru meningkat maka akan semakin besar pula kompensasinya, biaya hidup tinggi juga mempengaruhi besarnya kompensasi, dan pengaruh besaran kompensasi juga berhubungan dengan sebatas mana kemampuan lembaga”*

Hal ini selaras dengan teori Masram yang menjelaskan bahwasanya faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi terbagi menjadi tiga

bagian diantaranya faktor intern yang meliputi dana organisasi, serikat pekerja. Faktor pribadi karyawan meliputi produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, jenis dan sifat pekerjaan. Faktor ekstern meliputi penawaran dan permintaan kerjaan, biaya hidup, kebijakan pemerintah, dan kondisi perekonomian nasional (2015: 137-140).

#### 4. Sistem pemberian kompensasi sebagai *reward* pada guru MA Al Amiriyyah

Sistem pemberian kompensasi merupakan suatu tahapan dimana orang tersebut dapat dinilai dari sistem prestasi, sistem waktu ataupun sistem kontrak. Pada tahap ini terkait sistem pemberian kompensasi sebagai *reward* di MA Al Amiriyyah yaitu menggunakan sistem prestasi, karena sistem prestasi di MA Al Amiriyyah menjadi tolak ukur terhadap guru dalam produktivitas kerjanya.

Sebagaimana hasil wawancara oleh kepala sekolah sebagai berikut:

*“mengenai sistem pemberian kompensasi di MA Al Amiriyyah yaitu dengan menggunakan sistem prestasi. Dengan cara ini dilihat dari seberapa besar prestasi kerja yang di hasilkan dari guru. Apabila prestasi guru meningkat maka pemberian kompensasi semakin besar”*

Hal ini juga selaras dengan teori Masram dan Mu'ah yang berpendapat ada beberapa sistem kompensasi yang bisa digunakan antara lain sistem prestasi, sistem waktu dan sistem kontrak/borongan (2015: 135-136).

### **D. Kesimpulan**

Dari pembahasan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Madrasah Aliyah Al Amiriyyah telah melaksanakan aktualisasi pemberian kompensasi sebagai *reward* pada guru. Pada bab ini peneliti menyimpulkan mengenai sub-sub pada rumusan masalah yang mencakup kriteria guru yang mendapat *reward*, bentuk *reward*, faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi, sistem pemberian kompensasi.

1. Kriteria guru yang mendapat *reward* yaitu adanya empat kemampuan/kompetensi yang salah satunya harus dimiliki guru. Adapun empat kompetensi guru antara lain: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional. Mengenai kriteria yang telah disebutkan di atas di MA Al Amiriyyah dapat dikatakan bahwa kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik yang dijadikan kriteria dalam penentuan *reward*
2. Bentuk kompensasi di MA Al Amiriyyah dapat disebutkan dalam secara langsung dan tidak langsung yaitu: kompensasi secara langsung meliputi uang dan bingkisan (kompetensi pedagogik), sedangkan secara tidak langsung berupa kebaikan jasa (layanan), pujian diberikannya piagam, naiknya jabatan (kompetensi profesional).
3. Faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi di MA Al Amiriyyah yaitu melalui:
  - a. Faktor internal: kemampuan lembaga (Dana Organisasi)
  - b. Faktor pribadi: produktivitas kerja
  - c. Faktor eksternal: biaya hidup
4. Sistem pemberian kompensasi di MA Al Amiriyyah yaitu menggunakan sistem prestasi yang sebagaimana dijadikan ukuran atau patokan produktivitas kerja guru

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbewi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh.
- Amirrul, dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Sumber Daya manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.

- Dinovant Sugihen, Paul. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan. Medan.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengenai Reward secara bahasa.
- Kawiana, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, "MSDM" perusahaan*. Bali: (UNHI) Press.
- Marbawi Adamy, 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Praktik dan Penelitian*. Medan: UNIMAL PRESS.
- Masram dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Paramansyah dan Nurul Husna. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsith.
- Peraturan Pemerintah No.3 Tahun 1996. *Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Uang Pesangon, Uang Jasadn Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta*.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmat dan Candra. 2017. *Ayat-Ayat Alqur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Sisdiknas Tahun 2003. *Berkenaan dengan Kinerja Guru*.
- Sisdiknas Tahun 2005. *Tentang: Guru dan Dosen*.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alvabeta, CV.
- Supriyanto, Budi. 2020. *Manajemen Sumber Daya manusia*. CV. Media Brilian.
- Tim Penyusun, IAIDA. 2021. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Banyuwangi: IAI Darussalam Blokagung.