

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. oleh karenanya pendidikan memiliki peran yang sangat penting bagi kehidupan manusia. sumber daya manusia yang berkualitas tidak diperoleh secara spontan, melainkan di peroleh dari pendidikan. Setiap manusia wajib menuntut ilmu dari buaian hingga liang lahat. Sehingga, pendidikan sangat penting bagi semua manusia.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan nasional memiliki fungsi untuk mencerdaskan bangsa melalui pengembangan potensi setiap warga negara tanpa terkecuali. Pendidikan Nasional yang bermutu merupakan Fondasi pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan mampu secara proaktif menjawab tantangan zaman yang terus berubah. Untuk mewujudkan Sistem Pendidikan Nasional yang bermutu, diperlukan Standar Nasional Pendidikan yang menjadi pedoman dasar bagi penyelenggaraan pendidikan. Standar Nasional Pendidikan meliputi kriteria minimal mengenai berbagai aspek pendidikan yang harus dipenuhi oleh penyelenggara dan satuan pendidikan.

Guru merupakan tokoh utama didalam penerapan program pendidikan di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam tercapainya suatu tujuan pendidikan (Yusuf & Sugandhi, 2012). Dengan demikian guru menjadi salah

satu faktor yang memiliki peran sangat penting guna memperbaiki serta meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas di Indonesia.

Guru memiliki peran utama dalam pembangunan pendidikan, terkhusus yang dilakukan secara formal di sekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Oleh sebab itu usaha perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan jika tanpa ada dukungan oleh seorang guru (Syafaruddin, Asrul, & Mesiono, 2014).

Untuk menghasilkan guru serta siswa yang berprestasi dan berkualitas, maka dibutuhkan suatu kinerja. Kinerja merupakan penyelesaian suatu unit misi yang berhubungan dengan yang dihasilkan. Guna tercapainya hasil, dibutuhkan kinerja yang terorganisir. Dan juga kinerja harus berkaitan dengan tujuan serta strategi suatu organisasi, dimana nilai kinerja itulah yang menjadi hasil produktif dari organisasi. Maka kinerja bukan hanya sistem desain, kemampuan, motivasi, kompetisi, atau keahlian. Guru juga begitu sebagai tenaga pendidik.

Reward merupakan ganjaran, hadiah, penghargaan ataupun imbalan. Pada konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat yang digunakan untuk meningkatkan motivasi para pegawai. Dari adanya penghargaan diharapkan mampu meningkatkan motivasi pekerja, karena merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya dihargai serta dapat meningkatkan kinerjanya. Pemberian *reward* (penghargaan) memiliki tujuan guna menarik minat orang yang memiliki kecakapan dalam bidang yang dibutuhkan untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja yang sudah ada untuk terus datang bekerja, serta dapat

memberikan motivasi para pekerja untuk dapat mencapai kinerja tingkat tinggi (Yusuf & Sugandhi, 2012).

Kinerja merupakan hasil dari gabungan usaha seseorang serta kemampuan, keterampilan dan pengalaman seseorang (Yusuf & Sugandhi, 2012). Di sekolah, kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan sekolah serta yang paling penting menentukan *output* yang akan dihasilkan dari sekolah tersebut. Apabila kinerja guru baik maka tujuan yang hendak dicapai sekolah akan tercapai pula dengan baik, begitu pula sebaliknya jika kinerja guru menurun maka mengakibatkan proses pembelajaran menjadi tidak menyenangkan sehingga hasil belajarsiswa juga tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pemberian *reward* bertujuan agar guru memiliki kinerja baik. Oleh sebab itu dengan diadakannya pemberian *reward* diharapkan untuk adanya peningkatan kinerja guru. Pemberian *reward* pada guru merupakan penerapan pemberian motivasi ekstrinsik, dimana motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar (Sadirman 2012:90).

Tiap-tiap sekolah pasti menghadapi masalah, salah satunya yakni masalah kinerja guru. Usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja serta menyelesaikan masalah kinerja guru harus diperhatikan kualitas sumber manusia yang baik agar mampu bekerja dengan profesional. Kinerja seorang guru tidak semata-mata dilihat dari cara ia mengajar, akan tetapi juga dalam hal penerimaan *reward* maupun penghargaan. Dengan demikian dalam memberikan *reward* ataupun penghargaan yang jelas dari pihak sekolah, maka akan mendorong guru bekerja dengan hati yang senang dengan demikian kinerja guru pun dapat ditingkatkan dengan lebih baik lagi.

Peneliti melakukan observasi pada tanggal 20 Agustus 2021 di SDIT Ash-Shiddiqi Kota Jambi. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa SDIT Ash-Shiddiqi memiliki sebuah program, yaitu memberikan *reward* kepada guru-guru yang memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh pihak sekolah. Pemberian *reward* ini telah dilakukan sejak sekolah ini berdiri, yakni sejak 2007.

Pemberian *reward* kepada guru SD IT Ash-Shiddiqi dilakukan setiap satu tahun sekali, setelah kepala sekolah dan pengawas sekolah melakukan penilaian kepada guru yang mengajar di SDIT Ash-Shiddiqi. *Reward* yang diberikan dalam bentuk *reward* simbolik, yaitu berupa pembiayaan umrah dan untuk tahun ini pemberian *reward* diberikan dalam bentuk pembiayaan guna melanjutkan pendidikan S2. Tahun ini pemberian *reward* diberikan kepada Ibu Y. Ibu Y merupakan guru dan walikelas satu. *Reward* yang diberikan kepada Ibu Y tahun ini berupa pembiayaan guna melanjutkan S2.

Pemberian *reward* untuk guru di SDIT Ash-Shiddiqi berdasarkan penilaian kinerja bulanan dan hasil pengamatan yang dilakukan oleh pihak sekolah dan pengawas sekolah. Aspek-aspek penilaian berdasarkan kompetensi kepribadian, yang meliputi spritual, yakni tarbiyah, setor hafalan, puasa sunnah, kajian, qiyamul lail, sholat dhuha dan tilawah, lalu kedisiplinan, yakni berpakaian lengkap dan rapi, kedatangan, izin keluar, upacara, dan rapat. Kompetensi pedagogik, yang meliputi administrasi guru, yakni tepat waktu menyelesaikan tugas (RPP, Nilai, realisasi, dan soal), mengumpulkan buku penilaian, mengisi buku penilaian, mengumpulkan bundel penilaian. Kompetensi profesional, yang meliputi penanganan siswa, yakni piket pagi, piket istirahat, piket pulang, membimbing sholat dzuhur, membimbing sholat dhuha, membimbing sholat ashar, dan membimbing wudhu.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat ditarik permasalahan dengan judul penelitian ini yaitu **“Hubungan Antara Pemberian *Reward* Dengan Kinerja Guru di SDIT Ash-Shaddiiqi Kota Jambi”**

1.2 Pembatasan Masalah

Agar penulisan skripsi ini tidak menyimpang dari tujuan yang sudah direncanakan agar dapat mempermudah dalam mendapatkan data serta informasi yang diperlukan, dengan demikian penulis membatasi pada hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SDIT Ash-Shiddiqi Kota Jambi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang tertera diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini “Apakah terdapat hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SDIT Ash-Shiddiiqi Kota Jambi ?”

1.4 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SDIT Ash-shiddiiqi Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat baik secara teoritis dan secara praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bisa sebagai tambahan referensi pada bidang pendidikan gambaran mengenai pemberian *reward* terhadap kinerja guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari pengabdian yang dapat dijadikan refleksi untuk terus dapat mengembangkan serta berinovasi dalam pembelajaran agar menjadi lebih baik serta dapat menjadikan pengalaman yang sangat berharga sebagai bekal dan acuan dalam penyusunan karya ilmiah selanjutnya.

b. Bagi guru

Melalui penerapan pemberian *reward* diharapkan pada guru bisa meningkatkan kinerja guru guna bersaing secara baik serta sehat agar tercapainya tujuan yang ingin dicapai.

c. Bagi Pihak Sekolah

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk mendesain penerapan pemberian *reward* sehingga dapat selalu memperbaiki kinerja guru di SD IT Ash-Shiddiiqi Kota Jambi.

