



Implementasi Reward Management dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di STAI Al Hikmah Medan

Implementation of Reward Management in Improving Human Resource Performance at STAI Al Hikmah Medan

Rhoni Ilham Tampubolon

Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam Al Hikmah Medan, Indonesia

*Corresponding author: roniboloni85@gmail.com

Abstrak

Pengelolaan sistem *reward* di dalam organisasi bertujuan untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia. Namun, *reward* tidak hanya soal upah, bonus dan komisi saja, *reward* non finansial seperti penghargaan prestasi, pengembangan diri, dan pemberian kesempatan pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan kualitas sebagai seorang dosen profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi dan dampak dari reward management yang diberikan dalam meningkatkan kualitas dosen. Penelitian dilakukan di STAI Al Hikmah Medan, salah satu PTKIS di Sumatera Utara. Menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan kualitatif-naturalistik. Observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti. Hasil penelitian diantaranya; 1) Implementasi reward management dilakukan dengan bentuk 'hadiyah' puji-pujian, sertifikat, dan intensif tambahan, 2) Dampak dari pemberian reward management terbukti dapat meningkatkan motivasi dosen melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. konsistensi dan peningkatan reward setiap tahun juga masih menjadi sebuah program besar bagi STAI Al Hikmah Medan, mengingat perbaikan menuju akreditasi unggul menjadi misi besar yang dijalankan melalui peningkatan kinerja dosen.

Kata Kunci: Reward Management; Kinerja SDM; STAI Al Hikmah Medan.

Abstract

The management of the reward system in the organization aims to attract and retain human resources. However, rewards are not only a matter of wages, bonuses and commissions, non-financial rewards such as achievement awards, self-development, and providing decision-making opportunities can also improve quality as a professional lecturer. This study aims to describe the implementation and impact of reward management given in improving the quality of lecturers. The research was conducted at STAI Al Hikmah Medan, one of the PTKIS in North Sumatra. Using qualitative research with a qualitative-naturalistic approach. Observation, interviews, and documentation are data collection techniques used by researchers. The results of the study include; 1) The implementation of reward management is carried out in the form of 'gifts' of praise, certificates, and additional intensive, 2) The impact of reward management is proven to increase the motivation of lecturers to implement the tri dharma of higher education. Consistency and increasing rewards every year are also still a big program for STAI Al Hikmah Medan, considering that improvement towards accreditation is a big mission carried out through improving lecturer performance.

Keywords: Reward Management; HR performance; STAI Al Hikmah Medan.

How to Cite: Tampubolon, R. I. (2023), Implementasi Reward Management dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di STAI Al Hikmah Medan, *Jurnal Social Library*, 3 (3): 112-117.

PENDAHULUAN

Pendidikan yang bermutu merupakan harapan bagi bangsa yang dapat melahirkan masyarakat Indonesia seutuhnya, demikian diamanatkan oleh aturan normatif. Pendidikan yang bermutu harus disediakan melalui jalur, jenis, dan jenjang yang ada dalam sistem Pendidikan (Minnah, 2012). Kerjasama antar pemerintah, lembaga, tenaga pendidik, masyarakat, dan keluarga dapat berkomitmen untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu. Semua elemen tersebut mempunyai andil yang sama dalam mendukung keberhasilan pendidikan.

Lembaga pendidikan yang berkembang dapat dilihat dari sistem dan fasilitas yang tersedia seperti manajemen, kurikulum, tenaga pendidik dan sarana prasarana. Tenaga pendidik sebagai salah satu sumber daya manusia yang ada pada sebuah organisasi lembaga pendidikan harus ditingkatkan dan dikembangkan dengan berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik secara formal maupun non formal. Namun begitu implementasi manajemen sumber daya manusia benar-benar harus dijalankan dengan baik dan sistematis.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas

serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Tujuan dari pengelolaan sistem *reward* di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Sebagai timbal balik dari jasa karyawan dan menjaga tingkat prestasi tinggi maka motivasi dan komitmen mereka perlu ditingkatkan. Dalam konteks MSDM, manajemen *reward* tidak semata hanya pada pemberian reward dan insentif, misalnya upah dan gaji, bonus, komisi dan pembagian laba yang biasa disebut reward ekstrinsik. Namun hal yang tak kalah penting adalah reward instrinsik (non finansial) yang merupakan pempuas kebutuhan psikologis karyawan seperti pekerjaan yang menantang, prestasi, pengakuan, otonomi, kesempatan mengembangkan diri, dan pemberian kesempatan dalam proses pengambilan keputusan.

Reward dapat dibedakan menjadi dua, yaitu reward intrinsik dan reward ekstrinsik. Reward intrinsik yaitu reward yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya reward ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemer-kayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar,

kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan.

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian reward atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian reward tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi. Pemimpin memberikan reward pada saat hasil kerja seorang pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Ada juga organisasi yang memberikan reward kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya.

Sebuah organisasi Pendidikan tinggi tentu sangat mampu dan diharuskan menerapkan *reward* dengan standar manajemen yang berlaku. Merencanakan adanya reward yang diberikan serta kesesuaian dengan apa yang dipersyaratkan sebagai bentuk apresiasi kepada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi Pendidikan tersebut. Selanjutnya melakukan evaluasi dari apa yang sudah diterapkan. Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Hikmah Medan merupakan salah satu Perguruan Tianggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) yang

sangat diminati masyarakat kota Medan dan sekitarnya terutama yang ingin memperdalam keilmuan di bidang Pendidikan Islam/keguruan. Perlu adanya pola *reward management* terbaru atau bahkan PTKIS tersebut telah melaksanakannya dengan implementasi teori kontemporer, untuk itu mini riset ini perlu dilakukan guna memberikan wawasan baru bagi khalayak umat bahkan dapat dijadikan sebuah referensi dalam mengimplementasikan *reward management* di sebuah Lembaga baik profit maupun non profit. Berdasarkan latar belakang masalah maka muncul permasalahan seperti implementasi *Reward Management* dalam meningkatkan kualitas dosen serta dampak dari implementasi tersebut.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang memiliki beberapa karakteristik yaitu, pertama berlangsung dalam latar ilmiah, (Bungin, 2001) kedua, peneliti adalah instrumen atau alat pengumpul data yang utama; ketiga analisis datanya dilakukan secara induktif. Secara filosofis sesuai dengan karakter data, teknik pengumpulan dan analisisnya mengacu pada pendekatan kualitatif-naturalistic, (Muhajir, 2001) yakni penelitian yang dilakukan secara alami (*natural setting*) tanpa disengaja atau *by setting*, peneliti terjun langsung kelapangan melakukan observasi sekaligus wawancara secara mendalam kepada informan serta memahami semua aspek yang terjadi di lapangan tanpa saling terpisah.

Observasi dilakukan kepada beberapa program studi, seperti Prodi PAI, PGMI, BKI, dan PIAUD. Wawancara

dilakukan kepada masing-masing pimpinan tertinggi pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al Hikmah Medan, seperti Ketua, Wakil Ketua, Ketua Program Studi, dan Dosen Tetap. Lokasi observasi langsung ke kampus STAI Al Hikmah Medan dan 4 (empat) Program Studi dan Beberapa dosen tetap. Setelah melakukan wawancara secara mendalam, kemudian data-data tersebut dianalisis dalam dua tahap, yaitu analisis data lapangan dan analisis setelah data terkumpul, sedangkan hasil yang diperoleh pada tahap pertama berupa catatan lapangan (*field note*). (E.G. Guba, 1985)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi *Reward Management* yang dilakukan di STAI Al Hikmah Medan sesuai dengan capaian Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu Pendidikan, Pengabdian, dan Penelitian. Ketiga poin penilaian tersebut berfokus pada penelitian yang dibuktikan dengan publikasi jurnal ilmiah terakreditasi secara nasional bahkan internasional. Selanjutnya Pengabdian kepada Masyarakat (PkM), hal ini dibuktikan dengan aktifnya dosen tetap STAI Al Hikmah Medan pada kegiatan-kegiatan keagamaan di masyarakat, ikut serta dan paguyuban, serta turut aktif Lembaga Pendidikan non formal yang ada di sekitar masyarakat. Sedangkan untuk Pendidikan/pembelajaran masing-masing dosen tetap sudah mencukupi jam mengajara sebanyak 12 SKS per semester. "Hal ini mendorong kegigihan dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian, karena manajemen *reward* yang dilakukan oleh kampus sangat dirasakan oleh dosen tetap khususnya, seperti memberikan informasi tentang

reward yang akan diberikan kepada dosen tetap yang aktif dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi" (M Limbong, w)

"Sebelum informasi disampaikan oleh dosen-dosen di lingkungan STAI Al Hikmah Medan, tentunya dilakukan rapat oleh pimpinan, untuk itu informasi yang disampaikan berdasarkan kesepakatan dan hasil rapat, hal ini tentunya untuk meningkatkan kualitas dosen tetap. Tidak dapat dipungkiri *reward* yang diberikan cukup berpengaruh bagi kinerja dosen" (Rahmadhani,w) Salah satu strategi Lembaga Pendidikan tinggi dalam hal ini STAI Al Hikmah Medan adalah dengan memberikan *reward* kepada SDM nya (tenaga pendidik), walaupun demikian perlu manajemen pemberian *reward* tersebut. Informasi yang akurat diberikan langsung oleh Sekolah Tinggi kepada SDM nya sangat informatif, artinya manajemen yang dilakukan sesuai dengan fungsinya, yaitu perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan evaluasi.

Reward Management yang diterapkan berdasarkan fungsi manajemen memiliki efek yang cukup signifikan, terbukti dari 6 (enam) dosen tetap dari 4 (empat) program studi PAI, PGMI, PIAUD, dan BKI masing-masing 3-4 orang yang rutin melaksanakan tri dharma perguruan tinggi secara disiplin, mulai dari pendidikan, pengabdian, hingga melakukan penelitian. Efek yang didapat terutama bagi masing-masing program studi "Prodi PAI merupakan prodi yang paling banyak mahasiswanya, untuk itu kedisiplinan dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi sangat menjadi focus, sangat besyukur bentuk dukungan dari pimpinan Sekolah Tinggi melalui *reward* yang diberikan, baik berupa penghargaan

seperti sertifikat prestasi hingga intensif tambahan bagi yang melakukan *publish* artikel ilmiah pada jurnal nasional (sinta 2)" (S Wahyuni, w)

Selain itu, bentuk evaluasi yang diterapkan oleh pimpinan sangat berdampak bagi program studi dan sekolah tinggi secara umum. Kemudahan pendataan saat melakukan reakreditasi prodi didukung cukup pesatnya peningkatan *publish* artikel dan penelitian ilmiah dosen di setiap program studi. "buku metodologi penelitian yang telah terbit dan sudah diHaKIkan sangat diapresiasi oleh pimpinan Sekolah Tinggi, selain bentuk pujian, sertifikat, dan intensif tambahan juga pernah saya dapatkan" (Mayang S.L, w) Hal ini tentu berdampak positif bagi prodi juga dosen tetap lainnya untuk secara konsisten melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Konsistensi dan pengawasan *reward management* yang dilakukan oleh STAI Al Hikmah Medan sangat diharapkan seluruh dosen tetap, Hal ini menjadi pembeda bagi tingkat persaiangan kualitas kinerja dosen di setiap PTKIS di Medan bahkan di Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan dalam ruang pendidikan menunjukkan hasil bahwa melalui pemberian penghargaan atau *reward* kepada SDM dalam hal ini tenaga Pendidikan/dosen di perguruan tinggi dalam bentuk 'hadiah' pujian, sertifikat, hingga intensif tambahan ternyata sangat efektif dalam meningkatkan motivasi dosen melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Pemberian *reward* lebih efektif dari pada memberikan teguran kepada dosen yang tidak melaksanakannya secara maksimal dan konsisten, memberikan hukuman, atau

bahkan hanya membiarkan SDM/dosen tanpa memberikan respon apapun. Disisi lain, konsistensi dan peningkatan *reward* setiap tahunnya juga masih menjadi sebuah program besar bagi STAI Al Hikmah Medan.

Persiapan persaingan oleh PTKIS lainnya juga menjadi tugas bagi setiap *stakeholder* STAI Al Hikmah Medan tersebut. Akreditasi unggul merupakan salah satu misi besar kedepan melalui pijakan anak tangga peningkatan kinerja dose melalui pendidikan, pengabdian dan penelitian.

SIMPULAN

Perkembangan lembaga pendidikan dapat dilihat dari sistem dan fasilitas yang tersedia seperti manajemen, kurikulum, tenaga pendidik dan sarana prasarana. Tenaga pendidik sebagai salah satu sumber daya manusia yang ada pada sebuah organisasi lembaga pendidikan harus ditingkatkan dan dikembangkan dengan berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik secara formal maupun non formal. Namun begitu implementasi manajemen sumber daya manusia benar-benar harus dijalankan dengan baik dan sistematis.

Dalam persepektif Islam dijelaskan bahwa reward dan punishment adalah materi langsung dari Allah yang Dia juga menerapkan metode ini untuk mendidik manusia, bisa dapat kita jumpai dalam Alquran dan Hadis. Dalam perkembangan ilmu pengetahuan dalam Islam hal ini terus dikembangkan melalui model-model dalam metode belajar mengajar. Sedangkan Dalam perspektif Barat sendiri, beberapa tokoh misalnya Maslow juga menyebutkan bahwa *reward* dan *punishment* adalah bagian dari naluri

spikis manusia. Beberapa hasil penelitian yang terus dikembangkan di Barat mengatakan bahwa model-model pembelajaran yang dikembangkan akan terus mengarah pada memanusiakan manusia sebagai makhluk sempurna yang memiliki dimensi lahir dan batin.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2006). Human Resource Management Practice, London: Kogan Page, 10 th Edition.
- Anwar, M. (2018). Menjadi guru profesional. Jakarta: Prenada Media.
- Arikunto, S. (1993). Manajemen Pengajaran Secara Manusia, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Press.
- Daien, A. I. (1973). Pengantar Ilmu Pendidikan, Surabaya: Usaha Nasional.
- El Widdah, Minnah, et. al., (2012). Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah, Bandung: Alfabeta.
- Gibson, et al., (1997). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Jakarta: Erlangga.
- Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*, Sage Publication.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Jusuf, (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: Insan Cendekia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhajir, M., (2001). *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Andi Offset.
- Purwanto, M. N., (2006). Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Santrock, J. W. (2015). Psikologi Pendidikan, terj. Tri Wibowo BS. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siagian, S. P. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sills, D. L., (1972). International Encyclopedia of The Social Sciences, London: Collier Macmillan.
- Siswanto, S. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Jakarta: Bumi Aksara.
- Tisnawati, E. & Kurniawan, S. (2009). Pengantar Manajemen, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.