

Analisis Peningkatan Kinerja Guru Melalui *Reward* di Sekolah Dasar Islam Raudhah BSD

Siti Halimah

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

Siti.halimah18h5h@gmail.com

Puput Roniansyah, Muchamad Zainal Muttaqin, Hasyim Asy'ari

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

puput01705@gmail.com, zainalmuttaqin1113@gmail.com, hasyim.asyari@uinjkt.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan kinerja guru melalui *reward*, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif berbasis studi deskriptif, teknik pengumpulan data untuk penelitian menggunakan teknik observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui pemberian *reward*, pada Sekolah Dasar Islam Raudhah *reward* yang diberikan berupa beasiswa S2 dan Umroh, *reward* ini diberikan kepada pegawai yang sudah menjabat sebagai Pegawai tetap Yayasan dan berdasarkan hasil seleksi tim manajemen. Penilaian pemberian *reward* dari tiga aspek masa kerja, jabatan, penilaian kinerja terdiri dari performance, sikap kepribadian dan jabatan tambahan seperti walikelas maupun wakil kepala Sekolah.

Kata kunci: Analisis, Kinerja Guru, Reward

Abstract

This study aims to analyze the increase in teacher performance through rewards, this research uses qualitative research methods based on descriptive studies, data collection techniques for research using observation techniques, interviews, and document analysis. Teacher performance can be improved through the provision of rewards, at Raudhah Islamic Elementary School the rewards are in the form of Masters and Umrah scholarships, these rewards are given to employees who have served as permanent employees of the Foundation and are based on the selection results of the management team. Assessment of reward from three aspects of tenure, position, performance appraisal consists of performance, personality attitude and additional positions such as homeroom teacher and deputy principal of the school.

Keywords: Analysis, Teacher Performance, Reward

PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas adalah salah satu faktor kunci dalam pembangunan suatu negara. Di tengah kompleksitas dunia modern ini, guru dianggap sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang tinggi. Dalam rangka mencapai tujuan negara untuk mencerdaskan bangsa, hal ini jelas tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) yang mempunyai visi mentransformasikan sistem pendidikan menjadi lembaga sosial yang tangguh dan kompeten memberdayakan seluruh warga negara Indonesia yang sedang berkembang untuk menjadi manusia yang maju dan terampil sehingga mampu proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Guru sebagai agen utama dalam pelaksanaan atau penerapan program pendidikan di sekolah mempunyai peranan yang sangat penting

dalam mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan (Saputra et al., 2023).

Dalam upaya mencapai pendidikan yang berkualitas, peran guru menjadi sangat sentral. Kinerja guru memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan dan prestasi siswa. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi fokus penting dalam pengembangan sistem pendidikan.

Dalam era yang terus berkembang ini, terdapat berbagai pendekatan untuk meningkatkan kinerja guru. Salah satu pendekatan yang menarik perhatian adalah pemberian *reward* kepada guru di sekolah. *Reward* dapat berupa bentuk apresiasi, insentif, atau tunjangan tambahan yang diberikan kepada guru sebagai pengakuan atau kontribusinya dalam proses pembelajaran.

Pemberian *reward* kepada guru telah lama diakui sebagai strategi yang efektif dalam memotivasi dan menghargai kontribusi mereka. *Reward* bukan hanya sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga sebagai stimulus positif yang dapat

meningkatkan semangat dan dedikasi guru dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan. Dalam konteks ini, penelitian yang menganalisis dampak pemberian *reward* terhadap kinerja peningkatan kinerja guru memiliki relevansi yang besar untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok atas perilaku baik, prestasi, kontribusi, dan penyelesaian tugas sesuai tujuan yang telah ditetapkan (Muspawi, 2021). Setiap organisasi menggunakan penghargaan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. *Reward* diartikan sebagai suatu bentuk imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada anggotanya, baik berupa imbalan finansial, non finansial, maupun non materi (Soebartika & Rindaningsih, 2023). Besarnya imbalan yang diberikan tergantung pada tingkat keberhasilan yang dicapai. Selain itu, bentuk imbalan juga ditentukan oleh jenis atau bentuk prestasi yang dicapai dan kepada siapa imbalan tersebut diberikan. (Sinaga, 2021).

Dalam konteks memberikan penghargaan, diharapkan bahwa tidak akan ada perasaan cemburu yang dapat berdampak negatif, terutama dalam hal menciptakan persaingan yang tidak sehat. Penghargaan ini diharapkan dapat memberikan motivasi kepada para guru agar mereka dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sugihartono dan rekan-rekannya seperti yang dijelaskan dalam Kurniawan & Nasiwan (2017), pemberian penghargaan berperan sebagai alat untuk membentuk disiplin. Sikap disiplin ini mampu meningkatkan kinerja individu hingga mencapai tingkat maksimal. Dengan adanya penghargaan, para guru akan bekerja dengan baik dan ini dapat menjadi motivasi bagi mereka untuk menjaga tingkat kesalahan selama mereka bekerja (Wati, 2019).

Kinerja guru tidak hanya tercermin dari cara mengajarnya saja, namun juga dalam penerimaan *reward* atau hadiah. Oleh karena itu, pemberian *reward* atau pengakuan yang jelas antara sekolah dan guru mendorong guru untuk bekerja dengan gembira sehingga kinerja guru meningkat (Saad, 2017). Namun pemberian penghargaan tidak bisa dilakukan secara asal-asalan. Penting untuk melakukan analisis menyeluruh untuk memahami dampaknya terhadap kinerja guru. Berbagai faktor harus dipertimbangkan dalam analisis ini, seperti jenis imbalan yang diberikan, kriteria penetapan pemberi imbalan, dan kesesuaian imbalan dengan kebutuhan dan motivasi guru.

Pemberian penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru - 17,8 sangat rendah. Oleh karena itu, guna meningkatkan kinerja guru, perlu diberikan penghargaan seperti penghargaan internal melalui bimbingan dan pelatihan yang meningkatkan

keterampilan guru, dan secara eksternal dengan menawarkan gaji, penghargaan dan insentif (*reward*) yang sesuai kepada guru yang berpartisipasi (Syam, 2016).

Sekolah Dasar Islam Raudhah BSD berada dalam naungan Yayasan Asa Fatiha Indonesia yang telah didirikan pada tahun 2004. Salah satu program yang dimiliki yayasan untuk meningkatkan kinerja guru ialah diberikannya *reward* bagi guru kompeten berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Banyak jenis *reward* yang diberikan yayasan kepada karyawannya seperti: beasiswa melanjutkan studi program magister, memberangkatkan karyawan umroh secara gratis, tunjangan pensiun dan lainnya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang analisis untuk meningkatkan kinerja guru melalui *reward* di Sekolah Dasar Islam Raudhah BSD.

METODE

Penelitian kualitatif berdasarkan studi deskriptif digunakan sebagai metode penelitian. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Mayang Sari Lubis (2018), penelitian kualitatif mengacu pada metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif tentang orang-orang dan perilaku yang diamati dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan. Tujuan deskripsi di sini adalah untuk menggambarkan suatu fenomena atau situasi tertentu dengan mengumpulkan informasi dan menganalisis serta menafsirkan informasi tersebut secara sistematis.

Teknik observasi, wawancara dan analisis dokumen digunakan dalam teknik pengumpulan data penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah model Miles dan Huberman. Menurut Huberman dan Miles sebagaimana dikutip oleh Bruce L. Berg dalam Mayang Sari Lubis (2018), analisis data terdiri dari tiga aliran aktivitas secara simultan, yaitu: reduksi data, representasi data, serta inferensi dan verifikasi. Subyek penelitian dilakukan di sekolah swasta Sekolah Dasar Islam Raudhah BSD yang berlokasi di Jalan Rawa Buntu Utara 1 Sektor 1-4 Blok H1 No. 1, Rawa Buntu, Kec. Serpong, Kota Tangsel, Banten 15310. Sekolah ini didirikan pada tahun 2004 di bawah naungan Yayasan Asa Fatiha Indonesia. Salah satu program peningkatan kinerja guru yang dilakukan yayasan adalah memberikan penghargaan kepada guru yang terampil berdasarkan kriteria tertentu. Yayasan ini menawarkan berbagai *reward* kepada karyawannya seperti: beasiswa melanjutkan studi S2, gratis pengiriman karyawan umrah, tunjangan pensiun dan lain-lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Urgensi *reward*

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di Sekolah Dasar Islam Raudhah BSD dengan Ibu Yulialinda HRD pada Yayasan Asa Fatiha menjelaskan tentang pentingnya *reward*. Bahwasanya *reward* yang diberikan kepada guru sangatlah penting, selain menunjang pembelajaran dan kebutuhan guru di Sekolah, *reward* juga mampu memberikan motivasi dan dorongan kepada para guru untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan Yayasan. Hal yang sama dijelaskan oleh (Hutagaol et al., 2022) bahwa *reward* adalah perasaan pengakuan yang menyenangkan atas pencapaian hasil yang baik. Namun *reward* tidak hanya diberikan kepada guru-siswa saja, manajer juga dapat memanfaatkannya untuk memberikan penghargaan kepada bawahannya, dalam hal ini guru, agar mereka selalu dapat meningkatkan atau mempertahankan hasil yang baik.

Tujuan pemberian penghargaan kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi aktif dalam rangka meningkatkan atau meningkatkan kinerja yang dicapai dalam pekerjaannya, yaitu pegawai memutuskan untuk meningkatkan kinerjanya diatas keinginannya sendiri. (Saleh & Mardiana, 2021).

Instansi yang tidak menerapkan penghargaan bagi karyawannya, sebagian besar akan menghambat produktivitas dan kinerja para karyawan. Sebaliknya jika perusahaan tersebut sangat perhatian terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta karyawan akan terus berkompetisi untuk memberikan yang terbaik, kepada instansi, karena mereka yakin, dengan kinerja yang baik, maka mereka akan memperoleh perhatian, baik melalui insentif, maupun promosi jabatan (Pipin Sumatrie, 2021).

Akan lebih baik jika *reward*, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, iberikan sesering mungkin meskipun jumlah dan nilainya mungkin menjadi relative kecil dan sederhana (Deddy Hermania Iskandar, 2019).

2. Bentuk dan jenis *reward*

Pada Sekolah Dasar Islam Raudhah terdapat bentuk dan jenis *reward* yang diberikan Yayasan kepada guru yang memiliki kompetensi yang bagus, hal ini disampaikan pada saat Mou pada awal guru masuk. *Reward* yang diberikan diantaranya ada bonus apresial bagi guru yang belum berstatus guru tetap Yayasan, dan bagi guru yang sudah berstatus guru tetap, yayasan berhak mendapatkan *reward* program S2, program umroh, tunjangan hari tua, kematian, kecelakaan, dan lainnya.

Reward yang diberikan oleh setiap lembaga beragam, menurut (Dyah Ayu Kinesti et al., 2021) *reward* bisa berupa pujian, hadiah dan pemberian barang yang berharga. Pada Sekolah Dasar Islam Raudhah ada dua kategori *reward* yang diberikan, pertama untuk guru tetap Yayasan dan yang kedua untuk guru non tetap Yayasan.

Reward adalah Tunjangan dapat berupa uang, yaitu upah, tantiem, tantiem, asuransi pegawai, kesejahteraan pegawai, tantiem, cuti atau cuti namun tetap dibayar, dan sebagainya. Manfaat non-moneter seperti penugasan yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab pekerjaan, peluang promosi, pengakuan, dan lainnya (Lina, 2014).

Dalam penentuan *reward*, seorang manajer harus bijaksana dalam memandang banyak hal. Jika diperlukan, manajer divisi A juga perlu berdiskusi dengan manajer divisi B dalam penyusunan *reward* dan bonus. Hal ini disebabkan untuk mengoptimalkan tujuan dari bonus tersebut dan sesuai dengan kapabilitas perusahaan (Maya Rizki sari, dkk, 2022).

3. Kriteria Penilaian bagi guru yang mendapatkan *reward*

Dalam pemberian *reward* umroh terdapat kriteria yang harus dipenuhi yaitu guru tersebut harus pegawai tetap Yayasan, dan point penilaian tambahan jika guru tersebut menjabat walikelas, wakil kepala sekolah, performance operasional, figur dan kepribadian dari pegawai tersebut. Kriteria tersebut selaras dengan (Setya Putra et al., 2018) guru-guru yang mendapatkan *reward* harus memenuhi kriteria diantaranya absensi, prestasi individual, prestasi siswa yang dibina, interaksi sosial dengan siswa dan rekan kerja.

Penjelasan berikut ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Soebartika dan Rindaningsih, 2023) bahwa indikator untuk mengukur remunerasi ada tiga, yaitu: (1) manfaat eksternal yaitu manfaat langsung yang timbul dari unsur gaji, balas jasa, dan imbalan. (2) manfaat eksternal, yaitu manfaat tidak langsung yang terdiri dari program perlindungan, upah lembur, dan layanan penunjang tempat kerja bagi karyawan, seperti penyediaan fasilitas kendaraan, dan lain-lain. (3) Keuntungan pribadi seperti keamanan kerja, status sosial dan harga diri. Buku Siagan Purbi Wahyuni dkk (2022) mempunyai indikator kompensasi: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Imbalan didasarkan pada persentase peningkatan nilai kinerja yang dicapai karyawan. Persentase kenaikan peringkat kinerja terhadap standar yang ditetapkan dibandingkan dengan persentase kenaikan peringkat kinerja seluruh pegawai. Jadi Anda mendapatkan nilai akhir, yang dikalikan dengan dana yang disisihkan untuk biaya tersebut (Multi Amalia & Yuni Utami, 2018).

4. Pihak yang terlibat dalam memberikan penilaian untuk *reward*

Yayasan Asa Fatiha Indonesia sudah memiliki aturan khusus dalam SOP yang mengatur langsung tentang *reward* yang diberikan untuk guru. Adapun pihak yang memiliki wewenang dalam memberikan penilaian guru yang berhak mendapatkan *reward* adalah tim manajemen

sekolah yang terdiri dari pihak kepala sekolah, wakil kepala sekolah bagian akademik, wakil kepala sekolah bagian kesiswaan, dan wakil kepala sekolah bagian keagamaan. Tim manajemen sekolah akan memberikan beberapa nama calon penerima *reward* kepada pihak yayasan bagian HRD. Lalu pihak HRD yayasan menyaring lagi beberapa nama tersebut dengan disesuaikan pada tiga kriteria penilaian yaitu berdasarkan lama mengajar, tingkat jabatan yang diemban, dan kompetensi guru yang dimiliki. Kemudian pihak HRD menyerahkan hasil nama setelah penyaringan kepada Ketua Yayasan untuk meminta persetujuan (ACC) bahwa guru tersebut berhak untuk mendapatkan *reward* yang akan disahkan melalui SK yang dibuat oleh pihak yayasan.

Pihak yang terlibat dalam memberikan penilaian bagi guru yang pantas untuk mendapatkan *reward* yang sudah dilakukan selaras dengan teori yang disampaikan oleh Aisyah dan Purba (2019) bahwa evaluasi dilakukan oleh institusi terkait, salah satunya Departemen Hak Asasi Manusia. Karyawan terpilih diberi penghargaan. Banyaknya jumlah pegawai menyebabkan sulitnya menyeleksi pegawai yang mempunyai tingkat kesuksesan yang tinggi, tidak dapat dipungkiri bahwa penilaian kinerja terhadap pegawai yang sukses seringkali dilakukan dengan cara yang tidak obyektif. Untuk mengetahui pegawai yang hebat maka perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai (Aisyah & Purba, 2019).

5. Publikasi informasi penerima *reward*

SK penetapan guru yang berhak menerima *reward* akan dibacakan langsung oleh Ketua Yayasan saat berbarengan dengan agenda rapat mingguan rutin yang diselenggarakan oleh Sekolah Dasar Islam Raudhah BSD di hari jumat. Ketua Yayasan memberikan pemaparan yang sangat jelas dan dirinci disertakan juga poin guru yang didapatkan. Hal ini dilakukan untuk memperlihatkan bentuk penilaian yang adil sesama karyawan. Sebagaimana selaras dengan teori yang disampaikan oleh Padmayuda Tri Rachmawan dan Dwi Nita Aryan dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa Organisasi harus memberi penghargaan kepada karyawan secara tepat dan adil. Suatu organisasi pemerintah juga harus mengapresiasi kinerja dan prestasi pegawainya dengan memberikan sistem penghargaan yang sesuai dan adil untuk memuaskan dan meningkatkan kehidupan kerja pegawainya (Tri Rachmawan dan Nita Aryani, 2020). Menurut Mahsun (2006), beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam pemberian hadiah, yaitu:

- a. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan). Setiap organisasi publik tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai.
- b. *Equity* (keadilan). Penghargaan harus didistribusikan secara proporsional, dengan

mempertimbangkan kontribusi masing-masing individu dan kelompok.

- c. *Equality* (kesemerataan). Selain itu, imbalan juga harus didistribusikan secara merata kepada semua pihak yang telah menginvestasikan sumber dayanya untuk mencapai produktivitas. (Nurfitrani, 2022).

Secara umum strategi pemberian penghargaan merupakan suatu pemikiran yang dapat diterapkan untuk berbagai permasalahan penghargaan yang muncul di organisasi untuk melihat bagaimana menciptakan nilai dari hal itu. Lebih khusus lagi, ada beberapa argumen untuk mengembangkan strategi pemberian penghargaan:

- a. Pasti ada tujuannya. Ada beberapa cara untuk memastikan bahwa penghargaan bagi karyawan yang hebat mempunyai dampak positif.
- b. Di sebagian besar organisasi, pengeluaran gaji di atas 60% harus diartikan sebagai investasi jangka panjang, artinya karyawan dengan gaji tinggi dan insentif tidak meninggalkan, meninggalkan atau mentransfer ke instansi lain.
- c. Imbalan dalam arti luas diharapkan dapat meningkatkan kinerja.
- d. Manfaat nyata dari pemberian penghargaan kepada karyawan yang berkinerja terbaik diharapkan dapat menjadi investasi pada sumber daya manusia yang dapat menunjang sumber daya lainnya. (Muhammad Busro, 2018).

6. Usaha guru untuk mendapatkan *reward*

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bersama wakil kepala sekolah bagian akademik, yaitu Ibu Endang Suprapti, M. Pd. Beliau merupakan guru penerima *reward* berupa umroh gratis dari Yayasan Asa Fatiha Indonesia di tahun ini bulan Maret 2023 dan penerima *reward* beasiswa untuk melanjutkan Program Studi Magister pada tahun 2015. Hal ini merupakan suatu bukti bahwa beliau adalah guru yang memiliki kinerja yang baik di Sekolah Dasar Islam Raudhah BSD yang berhak dan pantas untuk mendapatkan *reward* tersebut. Ada beberapa cara yang bisa dilakukan oleh gurumasuk dalam kriteria penerima *reward*.

Yayasan memiliki kriteria tertentu untuk memberikan kepada guru siapa yang berhak untuk mendapatkan *reward*. Terdapat 3 kriteria yang dijadikan standar penilaian penerima *reward* yaitu: 1) masa kerjanya, semakin lama guru mengajar di sekolah maka poin *reward*nya akan bertambah. 2) Jabatan yang dipegang, semakin tinggi jabatannya poin *reward* yang diperoleh akan semakin tinggi juga. 3) penilaian kerjanya, menunjukkan loyalitas, tanggung jawab terhadap tugas yang dilaksanakannya di sekolah. Berdasarkan hal tersebut, yayasan maupun sekolah harus memiliki standar penilaian atau kriteria penerima *reward* yang jelas agar pemilihan calon kandidat penerima *reward* ini bersifat transparansi dan rasa keadilan terhadap sesama guru.

Organisasi harus memberi penghargaan kepada karyawan secara tepat dan adil. Suatu organisasi pemerintah juga harus mengapresiasi kinerja dan prestasi pegawainya dengan memberikan sistem penghargaan yang sesuai dan adil untuk memuaskan dan meningkatkan kehidupan kerja pegawainya (Tri Rachmawan dan Nita Aryani, 2020). Menurut Mahsun (2006), beberapa syarat yang harus dipenuhi ketika memberikan hadiah, yaitu:

- a. Kesesuaian tujuan (goal agreement). Setiap organisasi publik tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai.
- b. Kesetaraan (kesepenghargaan harus didistribusikan secara proporsional, dengan mempertimbangkan kontribusi masing-masing individu dan kelompok.
- c. Kesetaraan (kesetaraan). Selain itu, imbalan harus didistribusikan secara merata kepada semua pihak yang telah menginvestasikan sumber dayanya untuk mencapai produktivitas. (Anggung & Prasetyo, 2020).

7. Respon guru setelah menerima reward

Berdasarkan hasil wawancara lanjutan bersama wakil kepala sekolah bagian akademik yaitu Ibu Endang Suprapti, M. Pd sebagai salah satu guru yang menerima 2 jenis reward yaitu umroh gratis dan beasiswa untuk melanjutkan Program Studi Magister menyatakan bahwa setelah menerima reward tersebut merasakan kinerjanya mengalami peningkatan.

Pengalaman yang dirasakan oleh guru setelah menerima reward adalah kinerja mengalami peningkatan. Rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaan lebih besar, karena sekolah dan yayasan sudah memberikan rasa kepercayaan yang besar kepada guru (penerima reward) dengan harapan memberikan nilai tambah yang besar terhadap perkembangan sekolah. Rasa tanggung jawab tersebut yang diberikan diartikan sebagai bukti rasa terima kasih guru kepada pihak sekolah dan yayasan yang sudah memberikan rasa kepercayaan tersebut melalui pemberian reward.

Maksud dan tugas utama pemberian penghargaan bukanlah hasil yang dicapai guru, melainkan proses perbaikan untuk perbaikan diri. Merasakan tanggung jawab dan akuntabilitas penuh terhadap tugas yang diberikan madrasah. Kerja serius tidak hanya terlihat oleh manajemen. Namun dia tetap menjalankan pekerjaannya dengan serius, entah manajemen melihatnya atau tidak. Selain itu, penghargaan juga diberikan bukan untuk menjadikan guru sombong dan memberikan nilai berbeda karena merasa lebih baik dari yang lain, namun untuk tetap rendah hati dan berbagi untuk saling menyemangati meningkatkan kinerjanya (Sulaiman, 2022).

Tujuan pemberian reward adalah pengembangan lebih lanjut motivasi internal dari motivasi eksternal dalam artian guru melakukan

suatu kegiatan, kemudian kegiatan itu timbul atas kesadaran guru itu sendiri. Dan dengan adanya reward ini juga diharapkan dapat tercipta hubungan yang positif antara pemimpin dan guru dalam organisasi pendidikan, karena reward merupakan bagian dari ungkapan rasa cinta pemimpin terhadap gurunya (Anggung dan Prasetyo, 2020).

Tujuan pemberian penghargaan adalah untuk meningkatkan kinerja guru sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawabnya sehingga memenuhi persyaratan 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan. Dalam artian guru melakukan suatu perubahan ke arah yang lebih baik, dimana perubahan tersebut berasal dari kesadaran guru itu sendiri. Melalui penghargaan ini diharapkan dapat memotivasi seluruh guru dan menciptakan hubungan positif antara pimpinan organisasi pendidikan dan guru. (Hutagaol et al., 2022)

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan Yayasan Asa Fatiha mengalami perkembangan yang baik terlihat dari kinerja guru yang semakin meningkat, faktor-faktor yang menyebabkan kinerja tersebut meningkat dikarenakan salahsatunya yaitu pemberian reward terhadap pegawai baik pegawai tetap maupun pegawai non tetap Yayasan. Reward yang diberikan berupa pemberian beasiswa S2 dan paket umroh. Untuk mendapatkan reward tersebut terdapat kriteria pegawai yang harus dipenuhi diantaranya masa kerja, jabatan, penilaian kinerja. Tim manajemen sekolah akan memberikan beberapa nama calon penerima reward kepada pihak yayasan bagian HRD. Lalu pihak HRD yayasan menyaring lagi beberapa nama tersebut dengan disesuaikan pada tiga kriteria penilaian yaitu berdasarkan lama mengajar, tingkat jabatan yang diemban, dan kompetensi guru yang dimiliki. Kemudian pihak HRD menyerahkan hasil nama setelah penyaringan kepada Ketua Yayasan untuk meminta persetujuan (ACC) bahwa guru tersebut berhak untuk mendapatkan reward yang akan disahkan melalui SK yang dibuat oleh pihak yayasan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan perkembangan yang baik di Yayasan Asa Fatiha Indonesia, dengan peningkatan kinerja guru sebagai salah satu faktor utama, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Memperhatikan keadilan dan keberlanjutan dalam proses penyaringan: penting bagi pihak HRD untuk memastikan bahwa proses penyaringan nama calon penerima reward dilakukan secara adil dan objektif. Selain itu, keberlanjutan kinerja dan kontribusi pegawai juga harus diperhatikan, bukan hanya faktor masa kerja dan jabatan. Ini akan memastikan

bahwa *reward* yang diberikan kepada mereka yang secara konsisten menunjukkan kinerja yang baik dan kompetensi yang tinggi.

2. Melibatkan guru dalam proses penentuan penerima *reward*: menggali masukan dari guru dalam menentikan calon penerima *reward* dapat memberikan rasa kepemilikan dan meningkatkan motivasi guru. Tim manajemen sekolah dapat mengadakan rapat atau survey untuk memperoleh masukan dari guru tentang kriteria dan proses penilaian, sehingga guru merasa terlibat dalam pengambilan keputusan.
3. Mengadakan kegiatan penghargaan dan apresiasi: selain *reward* formal. Yayasan juga dapat mengadakan kegiatan penghargaan dan apresiasi regular untuk mengakui kontribusi dan kinerja yang luar biasa dari guru. Misalnya, dapat diadakan acara penghargaan tahunan, pengumuman prestasi, atau penampilan public untuk memperlihatkan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Purba, W. (2019). Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Mahajana Informasi*, 4(2), 16–20.
- Anggung, M., & Prasetyo, M. (2020). *Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment*. December. <https://doi.org/10.47766/idarrah.v3i1.611>
- Busro, Muhammad. 2018. *Teri-Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hutagaol, A. L., Rezeqi, S., & Wardah, R. (2022). Edukatif: *Jurnal Ilmu Pendidikan Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Reward dan Punishment di Madrasah*. 4(1), 1281–1288.
- Iskandar, Deddy Hermania. 2019. *Pemimpin Bermakna*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Multi Amalia, R., & Yuni Utami, D. (2018). Pemberian *Reward* Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Ahp Pada Pt. Anugerah Protecindo. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer*, Vol. 3 No(2), 182. www.nusamandiri.ac.id
- Nurfutriani. 2022. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makasar: Cendikia Publisher.
- Purwanto, A., & Evicasari, E. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar selama Pandemi Covid-19*. 5(6), 5706–5711.
- Saad, A. (2017). Hubungan Antara Pemberian *Reward* Dengan Kinerja Guru Di SD Hikmatul Fadhillah Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 91–98.
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian *Reward* Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Saputra, T. H., Fikri, K., & Binangkit, I. D. (2023). *Pengaruh Reward Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 132 Kota Pekanbaru*. 2(1), 357–366.
- Sari, Maya Rizki., Menhard, dan Laras Insiya Pertiwi. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinaga, E. D. (2021). *Efektivitas Pemberian Reward Organisasi Dalam Meningkatkan*. 5, 285–292.
- Sumantrie, Pipin. 2021. *Manajemen Dalam berorganisasi*. Malang: Ahlimedia press.
- Soebartika, R., & Rindaningsih, I. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Sulaiman, N. (2022). *Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui*. I(3), 16–23.
- Syam, A. (2016). The Influence of Situational Leadership and *Reward* on State Vocational High School 1 Teacher Performance in Jambi. *Jurnal Pendidikan Dan Keguruan*, 1(1), 2. <https://media.neliti.com/media/publications/209694-pengaruh-kepemimpinan-situasional-dan-pe.pdf>
- Tri Rachmawan, P., & Nita Aryani, D. (2020). Kepemimpinan Spiritual dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervenin. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 136–148. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.5124>
- Wahyuni, Purbi., Diana angraini, dan Pribadi Widyatmojo. 2022. *Perilaku Organisasional Teori dan Aplikasi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wati, E. L. (2019). Pemberian Punishment Dan *Reward* Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0*, 0(0), 92–96. <http://conference.um.ac.id/index.php/apfip2/article/view/360>