



## Peningkatan Kineja Guru Melalui Pemberian Reward di SMP Ma'arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal

**Putri Ayu Novita\***

UIN Walisongo, Semarang  
e-mail: [putrivita1215@gmail.com](mailto:putrivita1215@gmail.com)

**Abdul Wahid**

UIN Walisongo, Semarang  
e-mail: [abdul\\_wahid@walisongo.ac.id](mailto:abdul_wahid@walisongo.ac.id)

---

### Kata Kunci:

*Peningkatan,  
Kinerja Guru,  
Reward*

### Abstrak:

Penelitian ini menyoroti pentingnya pemberian reward kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran di SMP Ma'arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal. Metode penelitian deskriptif kualitatif digunakan dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi serta teknik analisis data melalui reduksi, penyajian, penarikan kesimpulan, dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru mengalami peningkatan melalui pemberian reward di SMP Ma'arif Nu 03 PP. Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal: 1) Upaya peningkatan kinerja guru melalui a) perencanaan pembelajaran yang diawali dengan pendekatan secara komprehensif di awal tahun pelajaran dan pemberian pelatihan; b) pelaksanaan pembelajaran memberikan kebebasan kepada guru dalam mengelola kelas; c) evaluasi pembelajaran dilakukan melalui supervisi kepala sekolah, kelompok belajar antar guru, rapat evaluasi bulanan, dan musyawarah. 2) Faktor pendukungnya adalah dukungan kepala sekolah dalam pengembangan profesi, hubungan kolaboratif antar guru, dan fasilitasi perangkat pembelajaran. Sedangkan faktor penghambatnya adalah perubahan model pembelajaran dan penambahan tanggung jawab terkait kedisiplinan siswa. dan 3) pemberian reward dilakukan melalui tiga pendekatan, yaitu reward sosial pemberian apresiasi, reward simbolik untuk guru teladan, dan reward kegiatan Outbond dan Family Gathering.

---

Received: 2024-07-31

Revised: 2024-08-24

Accepted: 2024-08-25

Published: 2024-08-31

### How to cite:

Ayu Novita, P., & Wahid, A. (2024). Peningkatan Kineja Guru Melalui Pemberian Reward di SMP Ma'arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 144–155. <https://doi.org/10.18592/moe.v10i2.13732>

---

## Pendahuluan

Kualitas pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kinerja guru. Hal ini sejalan dengan dinamika perubahan kurikulum dan tantangan baru dalam proses pembelajaran. Pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam peran guru, merupakan kebutuhan mendesak untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pengembangan ini menjadi sangat penting, karena tanpa itu, lembaga pendidikan tidak akan mencapai kinerja optimal, yang pada akhirnya dapat menyebabkan ketidakefisienan dan ketidakefektifan dalam mencapai tujuan pendidikan.

Wibowo memandang bahwa kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh seluruh sumber

daya manusia yang sangat berpengaruh didalamnya, termasuk kepemimpinan kepala sekolah, pendidik maupun tenaga pendidiknya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi bagaimana sumber daya manusia beroperasi. Ini meliputi faktor internal dari individu itu sendiri dan juga faktor eksternal yang mempengaruhi dari luar (Wibowo, 2014). Dalam konteks lembaga pendidikan, peran guru sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dianggap baik jika berhasil mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Ketika guru bekerja dengan baik, hal ini menghasilkan pembelajaran secara maksimal (Rachmawati & Daryanto, 2013).

Oleh karena itu, lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Salah satu pendekatan yang banyak digunakan adalah pemberian insentif atau *reward* kepada guru. Pendekatan ini melibatkan yayasan atau sekolah memberikan penghargaan atau hadiah kepada guru yang telah menunjukkan pencapaian atau kinerja yang baik, yang dapat memotivasi dan mendorong para guru untuk terus bekerja dengan optimal demi mencapai tujuan organisasi.

Memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan dedikasi tinggi dan prestasi merupakan langkah konkret untuk menegaskan peran guru sebagai pilar utama dalam kehidupan sosial dan negara. Tindakan ini sejalan dengan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dimana Pasal 35 ayat (1) menggarisbawahi bahwa guru yang menunjukkan dedikasi luar biasa, memiliki prestasi tinggi, atau bertugas di daerah terpencil berhak menerima penghargaan (Republik Indonesia, 2005).

SMP Ma'arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal merupakan pendidikan formal dibawah naungan pondok pesantren Tarbiyatut Tholibin yang berdiri sejak tahun 2018. Jumlah guru dan pegawainya berjumlah 35 orang dan jumlah peserta didiknya 812. Meskipun baru 5 tahun berdiri SMP Ma'arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal telah dipercayai oleh masyarakat sebagai lembaga pendidikan yang layak bagi para anaknya, disamping itu juga para siswa telah mencapai beberapa prestasi dengan mendapatkan kejuaraan dalam perlombaan tingkat kabupaten. Dari adanya prestasi siswa tentunya ada peran guru dalam mendidik para siswanya. Peran guru dalam mendidik para siswa di SMP Ma'arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin sangatlah penting. Dengan dedikasi para guru siswa-siswa bisa mengembangkan potensi, bakat dan belajar untuk menjadi individu yang berprestasi.

Prestasi pendidikan yang berkualitas sangat tergantung pada peran guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan. Guru memiliki peran kunci dalam kesuksesan pendidikan di sekolah melalui pencapaian kinerjanya. Tugas pokok guru meliputi mendidik, mengajar, membimbing dan melatih. Guru mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik ketika adanya dukungan sebuah apresiasi penghargaan atau *reward* oleh sekolah. Hal ini dapat meningkatkan motivasi guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi dan kualitas pendidikan suatu di sekolah (Uzzahroh et al., 2023). Keberhasilan prestasi siswa juga mencerminkan kerja keras, bimbingan, dan upaya gigih dari para guru dalam memberikan pembelajaran yang berkualitas serta mendukung perkembangan siswa.

Menurut Adie untuk menghasilkan guru dan siswa yang berprestasi dan memiliki kualitas memerlukan kinerja yang efektif. Kinerja guru merupakan bagian dari menyesuaikan tugas yang terkait dengan pencapaian tugas sekolah. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan sistem kinerja yang terstruktur dan terorganisir (Yusuf & Suwarno, 2015). SMP Ma'arif NU 03

Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal merupakan pendidikan yang terus berupaya meningkatkan standar pendidikan. Dalam upaya untuk memperbaiki kualitas pembelajaran, pemberian *reward* kepada guru menjadi salah satu strategi yang dilakukan untuk mendorong peningkatan kinerja para guru. Dengan demikian, peneliti ingin meneliti mengenai “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pemberian Reward di SMP Ma’arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal” dengan tujuan untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja guru, faktor pendukung dan penghambat peningkatan kinerja dan penerapan pemberian *reward* di SMP Ma’arif NU 03 PP.Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal.

Adapun tinjauan literatur yang relevan dengan penelitian ini antara lain, yang pertama, penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah As-Syafi’iyah Margasari Kabupaten Tegal” menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala madrasah dan reward yang diterima, semakin tinggi pula kinerja guru. *Reward* tersebut dapat berupa imbalan materi maupun non-materi (Kusnoto, 2011). Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif pemberian reward terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian saat ini akan fokus pada peningkatan kinerja guru melalui pemberian reward.

Kedua penelitian skripsi tentang “Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Motivasi terhadap Kinerja Para Guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta” yang menunjukkan bahwa *reward*, *punishment*, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 56,9%, sementara sisanya 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain (Theo Hangga Agusta, 2021). Berdasarkan penelitian terdahulu ini, penelitian saat ini akan membahas secara mendalam peningkatan kinerja guru melalui pemberian *reward* dengan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif

Ketiga, penelitian tentang “Implementasi *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Guru SDIT Al Muhsin Metro” menunjukkan bahwa implementasi reward dan punishment di SDIT Al Muhsin berhasil meningkatkan kinerja guru. *Reward* diberikan dalam bentuk penghargaan finansial dan non-finansial, sedangkan *punishment* termasuk teguran lisan, tugas membersihkan sekolah, penurunan jabatan, dan pemutusan hubungan kerja (Fadli, 2021). Penelitian ini membuktikan bahwa pendekatan reward dan punishment dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, serta membantu mencapai tujuan pendidikan. Selanjutnya, penelitian ini akan fokus pada pemberian *reward* sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan bersama.

Kesimpulan dari berbagai literatur dan penelitian yang telah dibahas menunjukkan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. *Reward* dapat berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, serta dapat disesuaikan dengan tujuan dan sasaran lembaga pendidikan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang baik dan implementasi *reward* yang tepat dapat memperkuat motivasi guru, meningkatkan keterlibatan, dan memperbaiki kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, strategi pemberian *reward* di SMP Ma’arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal dapat menjadi langkah efektif dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana tujuannya adalah memperoleh pemahaman mendalam mengenai fenomena yang dialami oleh

subjek penelitian, seperti perilaku yang diungkap melalui kata-kata dan bahasa dalam situasi ilmiah. Mukhtar mengatakan bahwa penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menemukan bukti empiris secara obyektif dan ilmiah, berdasarkan logika serta keilmuan yang didukung oleh metodologi dan teori yang kuat sesuai dengan disiplin ilmu terkait (Mukhtar, 2013). Penelitian ini dilaksanakan di SMP Ma'arif NU 03 Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholibin yang beralamat di Jalan H.Soleh Rt/Rw 03/03 Batumirah Kecamatan Bumijawa, Kabupaten Tegal. Sumber primer untuk penelitian ini terdiri dari observasi dan wawancara kepada kepala sekolah dan empat dewan guru. Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dari beragam dokumen, arsip kegiatan pemberian *reward*, peningkatan kinerja guru, data guru study lanjut serta literatur ilmiah dan buku yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data mencakup tiga teknik melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Abdussamad, 2021). Untuk memastikan keabsahan datanya, dilakukan triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan menguji informasi dari berbagai sumber dan waktu yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2007). Proses analisis data menggunakan model Miles dan Huberman, yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Drs. Salim, M.Pd dan Drs. Syahrums, 2007).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Upaya Peningkatan Kinerja Guru di SMP Ma'arif NU 03 PP.Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal**

Kinerja guru, menurut Siemze, adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewenangan yang diberikan oleh sekolah, sesuai dengan visi, misi, serta tujuan sekolah. Kinerja ini mencerminkan tanggung jawab, integritas moral, serta pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang ditunjukkan dalam perilaku, tindakan, dan prestasi guru (Joen, 2022). Dalam pendidikan, kinerja digunakan sebagai penilaian terhadap hasil atau prestasi dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Secara sederhana, guru diartikan sebagai individu yang mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa (Djamarah, 2010). Kinerja guru merujuk pada kemampuan yang ditampilkan oleh guru dalam menjalankan tugasnya, khususnya dalam proses belajar-mengajar. Kinerja guru mencakup segala aspek dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Kinerja guru dianggap baik dan memuaskan ketika berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kinerja yang baik, guru mampu menciptakan pembelajaran yang optimal (Rachmawati & Daryanto, 2013).

Dari uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam konteks pendidikan guru merujuk pada kemampuan individu guru yang diterapkan dalam proses belajar-mengajar guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja guru yang baik memiliki dampak yang signifikan bagi peningkatan mutu sebuah lembaga pendidikan.

Dibalik kualitas kinerja guru dalam dunia pendidikan pasti disebabkan oleh berbagai faktor. Diantara faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja guru secara umum dibagi menjadi dua, yaitu: Faktor internal adalah hal-hal yang memengaruhi individu dan berasal dari dalam dirinya sendiri. Sebagai contoh, keyakinan atau pandangan hidup seorang guru. Sedangkan, faktor eksternal adalah hal-hal yang memengaruhi individu dan berasal dari luar dirinya. Misalnya, tingkat gaji yang memenuhi kebutuhan seorang individu (Susanto, 2016).

Adapun secara lebih rinci, Tutik dan Daryanto menyebutkan ada 8 faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi,

kemampuan mengajar, kemampuan berkomunikasi, menjalin hubungan dengan masyarakat, menerapkan kedisiplinan, kesejahteraan dan iklim kerja yang dapat menciptakan suasana kerjasama (Rachmawati & Daryanto, 2013).

Dari uraian sebelumnya, kita memahami bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sekolah atau guru dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal. Untuk menerapkannya secara efektif, pemimpin pendidikan dan para pendidik harus secara spesifik memperhatikan faktor-faktor ini guna meningkatkan kualitas dan efisiensi kinerja. Dengan mengendalikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, diharapkan tercapai kinerja guru yang baik dan mutu pendidikan yang berkualitas. Menurut Rusman, ada tiga indikator utama kinerja guru: (1) Perencanaan program pembelajaran yang mencakup penguasaan materi ajar; (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang melibatkan manajemen kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penerapan metode dan strategi pembelajaran; (3) Evaluasi kegiatan pembelajaran untuk menilai pencapaian tujuan pembelajaran dan proses yang telah dilaksanakan (Rusman, 2013). Berdasarkan indikator kinerja tersebut, kepala sekolah dapat menilai kualitas kinerja guru dengan melihat kemampuan mereka dalam merencanakan program pembelajaran, menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Kinerja seorang guru terhubung dengan keterampilan, usaha, karakteristik individu, dan faktor lingkungan luar. Tingkat keterampilan adalah faktor dasar yang dimiliki seseorang di tempat kerja, mencakup pengalaman, kemampuan, keahlian interpersonal, serta kecakapan teknis. Adapun upaya peningkatan kinerja guru di SMP Ma'arof NU 03 PP. Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal antara lain sebagai berikut:

a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran dilaksanakan pada awal tahun ajaran baru oleh segenap dewan guru dalam merancang kegiatan belajar mengajar beserta penyusunan jadwal yang akan ditetapkan. Berhubungan dengan adanya kurikulum baru yakni kurikulum merdeka, maka sebelum program kegiatan pembelajaran dilaksanakan adanya upaya dalam pengembangan profesi guru. Pengembangan profesi guru di SMP Ma'arif NU 03 PP. Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal setiap tahunnya diadakan berbagai kegiatan seperti IHT (*In House Training*), Pemanfaatan Merdeka Mengajar, workshop, dan pelatihan pengembangan keguruan yang mengikuti perkembangan kurikulum. Berikut ini dokumentasi kegiatan pelatihan IHT dan pemanfaatan PMM:



Gambar 1. Kegiatan IHT



Gambar 2. Pemanfaatan PMM

Pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar (PMM) dilakukan dengan sistem pembinaan antar rekan sejawat, di mana para guru memaksimalkan penggunaan PMM secara bersama, dengan begitu para guru dapat menambah inspirasi dalam mengajar, meningkatkan kompetensi, dan bertukar ide-ide untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Selain itu, kegiatan belajar mengajar juga dapat

terdokumentasikan dengan baik di PMM. Penerapan ini dianggap lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru. Hal ini didukung oleh pendapat Darling, yang dikutip oleh (Al Mahdi & Purinton, 2022), bahwa pengembangan profesional yang berfokus pada pedagogi konten dan dilakukan melalui kolaborasi antar kolega serta jaringan lintas sekolah secara berkelanjutan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pengajaran dan hasil belajar siswa.

Selain upaya dalam merencanakan program kegiatan pembelajaran, kepala sekolah SMP Ma'arif NU 03 PP.Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal memberi dukungan bagi guru untuk melanjutkan studi guna meningkatkan kompetensi yang sesuai dengan kualifikasi latar pendidikannya. Berikut ini daftar guru yang sedang melanjutkan studi:

Tabel 1. Daftar Guru *Study* Lanjut

| No | Nama                         | Pendidikan terahir | Pendidikan lanjut       |
|----|------------------------------|--------------------|-------------------------|
| 1  | Ruri Romansyah, S.Pd.        | Sarjana Pendidikan | S2.Pendidikan           |
| 2  | Edi Sugianto, S.E.           | Sarjana Ekonoim    | S2.Manajemen<br>Ekonomi |
| 3  | M.Ikhwan Zakari Al-Faris,S.E | Sarjana Ekonomi    | S1.Pendidikan           |
| 5  | Afreza Malna Mahbubi         | Madrasah Aliyah    | S1.Pendidikan Agama     |
| 6  | Nummu Mayazah                | Madrasah Aliyah    | S1.Pendidikan Agama     |

Upaya dalam mendukung para guru untuk studi lanjut sesuai dengan latar belakang pendidikan dalam mengajar ini merupakan salah satu tolak ukur guru dapat dikatakan profesional atau tidaknya. Menurut Samsul Bahri, dukungan terhadap guru untuk mengejar pendidikan lanjutan sesuai dengan latar belakang pendidikan para guru adalah indikator profesionalisme guru. Semakin tinggi tingkat pendidikan guru, semakin diharapkan tingkat profesionalismenya. Latar belakang pendidikan memengaruhi kepribadian, pola pikir, dan wawasan seseorang, yang pada gilirannya mempengaruhi kompetensi profesional seorang guru dalam mengajar (Bahri, 2019).

Penyesuaian latar belakang pendidikan ini juga diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, khususnya pada BAB VI mengenai Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Pada Pasal 28 disebutkan bahwa "Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional." Kualifikasi pendidikan untuk guru SMP/MTs mencakup kualifikasi akademik minimal diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1), dengan latar belakang pendidikan tinggi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, serta memiliki sertifikat profesi guru untuk SMP/MTs (Depdiknas, 2005).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran di SMP Ma'arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumijawa dapat disimpulkan bahwasannya dalam peningkatan kinerja guru telah memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja gurunya dari pengembangan profesi guru dan pengembangan kemampuan mengajar melalui IHT (*In House Training*), Pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar, *workshop*, dan pelatihan pengembangan keguruan yang

mengikuti perkembangan kurikulum serta dukungan penuh dari kepala sekolah terhadap para guru untuk melanjutkan studi agar sesuai dengan kualifikasi pendidikan guru.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Di SMP Ma'arif Nu 03 PP.Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal, guru-guru memiliki kebebasan dalam mengelola kelas dalam proses pembelajaran. Kebebasan ini, menurut konsep kebebasan akademik, memberikan ruang untuk bereaksi dalam lingkungan yang menekankan kebenaran, dengan tanggung jawab keilmuan yang positif. Guru-guru bertindak berdasarkan profesionalisme, bukan semata-mata karena tekanan dari kebutuhan siswa (Sholeh, Jannah, et al., 2021; Widagdo et al., 2020).

Guru berusaha untuk memberikan materi pembelajaran dengan cara yang menarik dan sesuai dengan gaya belajar siswa namun tetap mengeng prinsip pembelajaran yang sesuai dengan capaian pembelajaran. Sebagai contoh guru dalam pembelajaran terdapat selingan *ice breaking* untuk mengatasi kebosanan siswa dalam mengikuti pembelajaran dan sesekali kegiatan belajar mengajar dilaksanakan diluar ruang kelas. Penggunaan berbagai media, teknologi, dan metode pengajaran menjadi bagian dari upaya kreatifitas dalam penyampaian materi.

c. Evaluasi dalam kegiatan pembelajaran

Suwignyo menjelaskan bahwa penilaian hasil belajar merupakan suatu metode yang bertujuan untuk menilai pencapaian tujuan pembelajaran serta proses pembelajaran yang telah dijalankan(Widagdo et al., 2020). Upaya dalam mengukur kemampuan guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di SMP Ma'arif NU 03 PP.Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal yakni dengan diadakannya supervisi mengajar terhadap guru oleh kepala sekolah dengan cara supervisi ke kelas yang sedang diajar oleh guru sehingga dapat sebagai evaluasi diri guru dalam meningkatkan kemampuan mengajarnya untuk menciptakan perangkat pembelajaran kreatif dan inovatif.

Selain itu juga diadakannya kegiatan seperti kelompok belajar antara guru mata pelajaran, rapat evaluasi bulanan baik sekolah maupun yayasan, dan musyawarah antar guru. Para guru berkoordinasi pembelajaran yang sifatnya formal maupun pembelajaran selingan seperti permainan edukasi untuk para siswa serta mendiskusikan terkait pemecahan kendala saat mengajar.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP PP.Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal**

Peran guru memiliki dampak signifikan terhadap prestasi belajar siswa. Oleh karena itu, guru perlu meningkatkan pengetahuannya baik dalam bidang *akademis* maupun *non-akademis* melalui pendidikan formal maupun informal. Namun, dalam upaya meningkatkan kinerja guru, terdapat faktor-faktor yang dapat memperkuat atau menghambat proses kegiatan belajar mengajar. Adapun Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP PP.Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal antara lain:

a. Faktor Pendukung

- 1) Dukungan dari kepala sekolah

Kepala sekolah di SMP Ma'arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin memiliki kepribadian yang ramah, selalu memberikan apresiasi kepada para guru dan memberikan dukungan bagi guru yang ingin mengembangkan profesi dan kemampuan dalam mengajar serta melanjutkan studinya. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memotivasi para guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Siezme, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran sentral dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, menjadi pendorong utama keberhasilan kebijakan sekolah. Dalam manajemen guru, prinsip-prinsip yang ditekankan, sebagaimana yang disampaikan oleh Wuri dan Kardiawarma yang dikutip oleh Siezme, meliputi: membangun hubungan sosial dengan guru, memahami rencana kegiatan pembelajaran yang disusun oleh guru, memfasilitasi penyelesaian masalah pembelajaran bersama guru hingga menemukan solusi bersama, menghargai usaha guru, dan memastikan dukungan bagi guru (Joen, 2022).

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut kepala sekolah di SMP Ma'arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal telah sesuai dengan peran kepala sekolah yang mampu mengelola guru dengan baik melalui perhatian yang telah diberikan dan apresiasi terhadap para guru.

2) Terciptanya hubungan kebersamaan dan kekeluargaan

Dalam mendukung meningkatkan kinerjanya yayasan mempunyai slogan kebersamaan dan kekeluargaan dimana tidak ada sistem senioritas. Semua guru harus bekerja sesuai tupoksinya dan meniatkan dirinya pengabdian sepenuhnya terhadap Yayasan. Iklim kekeluargaan dan kebersamaan yang tercipta di SMP Ma'arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumijawa Nyaman kondusif dan menyenangkan. Hal ini sudah cukup baik, contohnya yaitu ketika guru yang sudah lama biasanya akan mengarahkan dan membimbing guru yang masih baru.

3) Memfasilitasi penggunaan alat pembelajaran

Memfasilitasi penggunaan alat pembelajaran di SMP Ma'arif NU Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal dengan memberikan kebebasan kepada para guru untuk memanfaatkan alat pembelajaran yang tersedia seperti penggunaan komputer, proyektor maupun alat peraga pembelajaran lainnya.

b. Faktor Penghambat

1) Penyesuaian model pembelajaran

Dengan adanya pergantian kurikulum baru menjadi tantangan tersendiri bagi guru-guru di SMP Ma'arif NU Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal untuk menyesuaikan model pembelajaran yang baru, hal ini dapat menjadikan penghambat bagi kinerja guru karena menuntut kreativitas dan penyesuaian dengan perkembangan teknologi.

2) Kedisiplinan siswa

SMP Ma'arif NU Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal merupakan sekolah yang berada di lingkungan pondok pesantren yang mana permasalahan yang terjadi sebatas mengenai pakaian seragam yang terkadang tidak sesuai dengan peraturan sehingga menurunkan tingkat kedisiplinan dan termasuk kebiasaan tidur di kelas,



dapat mengganggu proses pembelajaran sehingga adanya tugas tambahan bagi guru untuk selalu membimbingnya.

Dari sini, dapat disimpulkan bahwa penyesuaian dengan kurikulum baru yang menimbulkan perubahan model pembelajaran, dan tantangan terkait kedisiplinan siswa menjadi faktor-faktor utama yang menghambat kinerja guru di sekolah. Solusi yang mungkin mencakup dukungan lebih lanjut terkait pelatihan kurikulum baru, berbagi pengalaman antar sekolah, bimbingan terkait strategi pembelajaran baru, serta upaya bersama untuk meningkatkan kedisiplinan siswa melalui pendekatan yang tepat untuk lingkungan pendidikan di pondok pesantren.

### **Penerapan Pemberian Reward di SMP Ma'arif NU 03 PP.Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal**

Menurut Sastrohadiwiryono, *reward* merupakan imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja sebagai apresiasi atas kontribusi tenaga dan ide yang telah diberikan untuk kemajuan perusahaan, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryono, 2002). Berdasarkan konsep tersebut, dalam konteks lembaga pendidikan, *reward* diartikan sebagai pengakuan atas peran guru dalam memajukan lingkungan belajar yang produktif. Ini mencakup penghargaan atas prestasi akademis, kontribusi, dan dedikasi guru. Pemberian *reward* diharapkan menjadi motivasi bagi guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Menurut Patricia terdapat enam prinsip pemberian penghargaan antara lain pengalaman positif, *reward* yang sejalan dengan tujuan, memperluas pemahaman, menggunakan berbagai jenis penghargaan, menilai individu dengan gaji pokok, pemberian *reward* berdasarkan hasil kerja (Zingheim, 2000). Jika enam prinsip penghargaan diterapkan di lembaga pendidikan, maka hasilnya dengan pemberian penghargaan seseorang lebih merasa dihargai, penghargaan sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan, semua warga sekolah memahami kontribusi guru terhadap kesuksesan sekolah, penghargaan dapat diberikan berupa pujian, sertifikat maupun hadiah lainnya, gaji pokok diberikan sesuai dengan kontribusi individu, penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian hasil yang diinginkan. Dapat pemberian penghargaan yang tepat di lembaga pendidikan tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga membangun keterlibatan aktif dari semua pihak, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan pendidikan.

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 para stafnya (Halimah et al., 2023).

*Reward* adalah konsekuensi positif atas tindakan guru, yang bisa berbentuk: (1) *Reward* Sosial, diberikan berupa pujian, senyuman, dan perhatian untuk memberikan motivasi positif dan memperbaiki kinerja. (2) *Reward* Simbolik, diberikan berupa hadiah sebagai tanda atau benda seperti uang, angka, bintang, piala, atau makanan dan (3) *Reward* Aktivitas, diberikan berupa kegiatan menyenangkan atau outbond untuk meningkatkan kekompakan dan prestasi guru, baik individu maupun kelompok (Dahar, 2011). Semua jenis *reward* yang diberikan dapat menjadi motivasi yang kuat bagi seorang guru dalam meningkatkan kinerja dan hasil belajar siswanya. Namun, penggunaan jenis *reward* ini perlu adanya kesesuaian dengan tujuan masing-masing lembaga pendidikan.

Penerapan pemberian *reward* di SMP Ma'arif NU 03 PP.Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal dengan sistem pemberian *reward* diberikan kepada guru dihitung dalam kurun waktu satu tahun, baik berupa penghargaan pujian maupun materi yaitu kenaikan tunjangan kinerja. Apresiasi kepada guru dengan pencapaian prestasi tertentu baik berupa ucapan selamat dalam forum guru. Dibahas ketika rapat, dimana akan ada laporan guru-guru yang layak diberikan *reward* agar guru lain juga termotivasi dapat seperti itu juga. Adapun macam-macam *reward* yang diberikan antara lain sebagai berikut:

a. *Reward* Sosial Apresiasi Guru

*Reward* sosial di SMP Ma'arif NU 03 PP.Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal melalui apresiasi oleh kepala sekolah terhadap guru berupa pujian dan pengakuan atas prestasi yang telah diperoleh dihadapan orang lain. Contohnya kepala sekolah mengucapkan terimakasih kepada guru ketika telah melaksanakan tugas dengan baik. Hal ini dapat membangun kepercayaan diri seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

b. *Reward* Simbolik

Guru Teladan *Reward* simbolik di SMP Ma'arif NU 03 PP.Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal diberikan kepada para guru yang memenuhi kriteria guru teladan dengan pemberian piagam dan hadiah uang. Adapun kriteria penghargaan guru teladan yakni dinilai dari kedisiplinan guru ketika berangkat sekolah, kelengkapan bahan pembelajaran dan penyelesaian tugas. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Maslow yang dikutip oleh Mastur bahwa penghargaan adalah salah satu dari kebutuhan pokok yang mendorong seseorang untuk mengaktualisasikan dirinya. Seseorang akan terus berupaya meingkatkan dan mempertahankan disiplin itu menghasilkan prestasi dan produktivitas yang kemudian mendapatkan penghargaan (Mastur, 2017; Sholeh, Aziz, et al., 2021).

Upaya meningkatkan kedisiplinan atau keteladanan guru di SMP Ma'arif NU 03 PP.Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal dengan menerapkan sistem *fingerprint* dalam pengabsenan kehadiran guru yang sekaligus sinkron dengan honor kehadiran. Bimbingan secara langsung oleh kepala Sekolah bagi guru indisciplener, diadakannya guru piket dan harus masuk sebelum jam 7 agar anak-anak juga mendapatkan contoh keteladanan untuk disiplin waktu. Dengan keteladanan para guru maka kinerja guru akan meningkat, dan hasil pembelajaranpun akan lebih baik.

c. *Reward* Aktivitas *Outbond* dan *Family Gathering*

Setiap tahun masa liburan guru dan karyawan di SMP Ma'arif NU 03 Bumijawa-Tegal mengikuti kegiatan *outbound* maupun *family gathering*. Kegiatan ini tidak hanya diikuti oleh para guru dan karyawan, tetapi juga keluarga mereka. Tujuannya dalah untuk mempererat hubungan, membangun kebersamaan, dan meningkatkan rasa kekeluargaan diantara sesama guru dan karyawan. Diharapkan bahwa hal ini akan membantu memperkuat kerja sama di lingkungan kerja nantinya.

Salah satu kegiatan yang rutin diadakan adalah *outbound* ke tempat wisata, dimaksudkan untuk meningkatkan solidaritas dalam menjalankan tugas. Karena tingginya rasa kekeluargaan di sini, kegiatan ini biasanya dilakukan bersama-sama dengan seluruh pendidik maupun tenaga kependidikan beserta pengasuh yayasan Pondok

Pesantren Tarbiyatut Tholibin dan keluarganya. Manfaat yang diperoleh dari kegiatan ini dapat meningkatkan semangat dalam proses mengajar dan peningkatan kebersamaan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap para guru di SMP Ma'arif NU 03 Bumijawa-Tegal pemberian penghargaan (*Reward*) kepada guru penting diterapkan untuk meningkatkan kinerja pribadi maupun sebagai motivasi bagi para guru lainnya yang paling berkesan yaitu penobatan dan pemberian piagam penghargaan guru teladan, penghargaan dari yayasan bagi yang berdisiplin di lingkungan sekolah. Pemberian *reward* ini tidak dilihat dari besarnya suatu penghargaan namun dari sebuah perhatian yang diberikan oleh kepala sekolah dalam memotivasi para gurunya. Hal ini sebagai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru termasuk memberikan perhatian penuh kepada para guru.

### Simpulan

Dari temuan dan analisis yang telah diuraikan sebelumnya melalui penelitian lapangan, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagai berikut:

1. Upaya peningktan kinerja guru di SMP Ma'arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin meliputi:
  - a) perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran dilaksanakan pada awal tahun ajaran baru oleh segenap dewan guru dalam merancang kegiatan belajar mengajar beserta penyusunan jadwal. Peningkatan kinerja dalam rangka mempersiapkan kegiatan belajar mengajari ini melalui IHT (*In House Training*), Pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar, workshop, dan pelatihan pengembangan keguruan yang mengikuti perkembangan kurikulum.
  - b) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, para guru memiliki kebebasan dalam mengelola kelas, fokus pada kebebasan akademik, kreativitas dalam penyampaian materi, serta menggunakan berbagai media dan metode pengajaran sesuai gaya belajar siswa dan
  - c) evaluasi Pembelajaran, evaluasi dilakukan melalui supervisi mengajar oleh kepala sekolah, kelompok belajar antar guru, rapat evaluasi bulanan, dan musyawarah untuk meningkatkan kemampuan mengajar, menciptakan perangkat pembelajaran yang inovatif, serta mengatasi kendala saat mengajar.
2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja guru di di SMP Ma'arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin:
  - a) faktor pendukung, adanya dukungan dari kepala sekolah untuk mengembangkan profesi dan kemampuan mengajar dengan memberi pelatihan maupun melanjutkan studi, terciptanya hubungan kebersamaan dan kekeluargaan, dan memfasilitasi penggunaan alat pembelajaran.
  - b) faktor penghambat adanya penyesuaian model pembelajaran yang terus berkembang dan kedisiplinan siswa yang menjadi tugas tambahan bagi guru dalam membimbingnya.
3. Penerapan Pemberian Reward di SMP Ma'arif NU 03 PP.Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal:
  - a) *Reward* sosial dengan mengapresiasi hasil kerja guru dihadapan orang lain,
  - b) *Reward* simbolik diberikan kepada para guru yang memenuhi kualifikasi guru teladan dengan pemberian piagam dan hadiah uang dan
  - c) *Reward* aktivitas melalui kegiatan *Outbond* dan *Family Gathering*.

### Daftar Pustaka

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Syakir Media Press.
- Al Mahdi, O., & Purinton, T. (2022). *Global Perspective on Teacher Performance Improvement*. Igi Global Publisher of Timely Knowledge.

- Bahri, S. (2019). Analisis Kesesuaian antara Latar Belakang Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah dengan Mata Pelajaran yang diampu. *Jurnal Numerancy*, 16, 146.
- Dahar, R. W. (2011). *Teori-Teori Belajar dan Pembelajaran*. Penerbit Erlangga.
- Depdiknas. (2005). Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. *Jakarta: Depdiknas.*, 2005–2008.
- Djamarah, S. B. (2010). *Guru dan Anak Didik Interaksi Edukatif*. Rineka Cipta.
- Drs. Salim, M.Pd dan Drs. Syahrudin, M. P. (2007). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*.pdf.crdownload (pp. 1–202).
- Fadli, R. (2021). Implementasi Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD IT Al Muhsin Metro. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Halimah, S., Roniansyah, P., Muttaqin, Z., & Asy'ari, H. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Guru Melalui Reward di Sekolah Dasar Islam Raudhah BSD. 6(2), 50–55.
- Joen, S. (2022). *Kinerja Guru: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Guru*. Magama.
- Kusnoto. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Reward Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Asy-Syafi'iyah Margasari*.
- Mastur. (2017). Pemberian Reward untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru dalam Mengajar di Kelas SLB. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Sosial, Sains, Dan Humanira*, 3(3), 620.
- Mukhtar. (2013). *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. GP Press. Group.
- Rachmawati, T., & Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Gava Media.
- Republik Indonesia, P. (2005). *UU 14-2005 Guru dan Dosen*.pdf (p. 17).
- Rusman. (2013). *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Edisi 2). Bumi Aksara.
- Sholeh, M., Aziz, A., & Kholis, N. (2021). Development Of Teacher Competence In Creative Writing To Actualize Literacy Of Madrasah. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 9(2), 183. <https://doi.org/10.21043/elementary.v9i2.11903>
- Sholeh, M., Jannah, R., Khairunnisa, K., Kholis, N., & Tosson, G. (2021). Human Resource Management In Improving The Quality Of Teachers In Indonesian Islamic Primary Education Institutions. *Al-Bidayah: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 13(1), 21–36. <https://doi.org/10.14421/al-bidayah.v13i1.628>
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Elfabeta.
- Susanto, A. (2016). *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Kencana.
- Theo Hangga Agusta. (2021). *Pengaruh Reward, Punishment, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Para Guru Di Smk Negeri 2 Yogyakarta*. September, 1–23.
- Uzzahroh, U. H., Sudarsono, & Rusmanir. (2023). Pengaruh Reward Terhadap Prestasi Kerja Guru di Yayasan Sekolah Albanna Denpasar Tahun Pelajar 2019/2020. *Jurnal Faidatuna*, 4, 2.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. RajaGrafindo.
- Widagdo, S., Mulyda, M. A., & R, K. (2020). Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru. *Mandala Press*, 42. <http://repository.unmuhjember.ac.id/view/creators/Widagdo=3ASuwignyo=3A=3A.html>
- Yusuf, A. E., & Suwarno. (2015). *Pengembangan SDM*. Universitas Terbuka.
- Zingheim, P. K. (2000). *Pay People Right! Breakthrough Reward Strategies to Create Great Companies*. Jossey-Bass Publishers.