

Implementasi *Reward System* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Nurul Hidayah¹, Ahyar², Saparudin³

^{1,2,3} Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram

<p>Info Artikel</p> <hr/> <p>Sejarah Artikel: Diterima: Juni, 2024 Disetujui: Agustus, 2024 Dipublikasi: September, 2024</p> <hr/> <p>Kata kunci: <i>Implementasi, Reward System, Kinerja Guru</i></p> <hr/> <p>Keywords: <i>Implementation, Reward System, Teacher Performance</i></p> <hr/> <p>Corresponding Author: Nurul Hidayah Email: nurulhidayah999@gmail.com</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan implementasi <i>reward system</i> dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar islam terpadu anak sholeh praya lombok tengah. Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian kualitatif. Sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data skunder. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik Observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data melalui pengumpulan data, kondensasi data, penampilan data dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan uji <i>creadibility, Tranferbility, Defendability, and comfirmability</i>. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa Pelasaksanaan rewad system dalam menigkatkan kinerja guru di SDIT Anak Sholeh; 1) menentukan Kriteria; Identifikasi Tujuan Penghrgagaan, Tetapkan Intrumen Penelitian, dan Sosialisasi Kriteria. 2) Anggota Tim Penilai; tim penilai terdiri dari: Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru senior dan anggota komite sekolah. 3) Pengumpulan data dan penilai; mulai dari prestasi akademik siswa hingga keterlibatan guru dalam kegiatan ekstrakurikuler. 4) Rapat penilaian dan keputusan; Dalam rapat ini, kami menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk menilai kinerja setiap guru. 5) Pengumuman penghargaan dan penyerahan; proses di mana sekolah secara resmi mengumumkan guru-guru yang telah terpilih untuk menerima penghargaan berdasarkan kinerja mereka.</p> <p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p>The purpose of this research is to describe the implementation of <i>rewards system</i> in improving teacher performance at an integrated Islamic elementary school for pious children in Central Lombok. This research uses a qualitative research type. The data sources in this research use primary data sources and secondary data. Data collection in this research used observation, interview and documentation techniques. Data analysis through data collection, data condensation, data display and drawing conclusions. Checking the validity of the data uses <i>the credibility, transferability, defendability and confirmability tests</i>. The results of the research show that the implementation of the reward system in improving teacher performance at SDIT Anak Sholeh; 1) determine Criteria; Identify Award Objectives, Determine Research Instruments, and Disseminate Criteria. 2) Members of the Review Team; The assessment team consists of: Principal, deputy principal, senior teachers and school committee members. 3) Data collection and assessment; starting from student academic achievement to teacher involvement in extracurricular activities. 4) Assessment and decision meeting; In this meeting, we analyze the data that has been collected to assess the performance of each teacher. 5) Announcement of awards and presentations; the process by which a school officially announces the teachers who have been selected to receive awards based on their performance. .</p>
---	---



PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar yang diarahkan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar dapat diwujudkan dalam bentuk kemampuan, keterampilan, sikap, dan keperibadian yang sesuai dengan tujuan pendidikan, yakni yang tercantum dalam Undang - Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) yang menyatakan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, keperibadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan (*Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)*, 2003).

Institusi pendidikan adalah suatu tempat berlangsungnya proses pembelajaran yang berkesinambungan dengan tujuan membimbing setiap individu kepada jalan yang lebih bermanfaat melalui interaksi dengan lingkungan sekitar. Lembaga pendidikan akan berdaya saing hanya jika mampu menghasilkan guru dan siswa yang kompeten dan berkualitas. Suatu kinerja yang baik berawal guru dan siswa yang berprestasi dan berkualitas. Kinerja merupakan strategi organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan sistem kerja yang adaptif. Kinerja mengacu pada hasil kerja yang dapat dicapai seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai norma hukum, moral dan etika (Lijan Poltak Sinambela, 2016).

Untuk menciptakan kehidupan bangsa dan memajukan perekonomian Nasional, suatu pendidikan dipandang berkualitas diukur dari kedudukannya. Pendidikan dapat dikatakan berhasil bila telah menghasilkan generasi muda yang bermoral, cerdas, dan berakhlak mulia. Berkaitan dengan hal tersebut, pekerjaan juga harus dikaitkan dengan tujuan dan strategi organisasi karena karena pekerjaan itu sendiri merupakan alat produktif yang digunakan oleh guru sebagai asisten pengajar. Dapat dikatakan guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemajuan siswa di sekolah. Yang dimaksud dengan guru adalah setiap orang yang antusias dan berkomitmen dalam mengajar anak, baik secara individu maupun di ruang kelas, di dalam atau di luar lembaga pendidikan (Syaiful Djamar, 2014).

Dalam institusi, guru menanamkan nilai-nilai yang sangat berarti dalam proses belajar mengajar. Yang paling penting adalah guru harus bisa menjadikan mereka sebagai teladan bagaimana seharusnya seorang anak pekerja keras mempelajari setiap anak di kelas . Sebagai seorang Guru, maka harus memiliki kebiasaan dan perilaku kerja yang baik sehingga dapat membangun reputasi dan wibawa guru (Syaiful Djamar, 2014). Faktor yang berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran atau pendidikan siswa dan akan berdampak pada kualitas keluaran siswa setelah lulus sekolah adalah kinerja guru. Oleh sebab itu seorang guru harus memiliki etos kerja dan disiplin diri yang kuat.

Apabila guru gurumempunyai kebiasaan kerja yang baik , maka mereka akan mendapat imbalan. Dengan diterapkannya sistem Sistem Penghargaan, diharapkan produktivitas guru

akan meningkat. Pemberian reward merupakan salah satu cara untuk menanamkan motivasi intrinsik dalam diri mereka dan sebagai bentuk motif aktif yang mempunyai tujuan karena adanya rangsangan dari luar disebut motivator eksternal (Sardiman A.M, 2012). *Reward* merupakan suatu teknik dengan prinsip dasar berdasarkan teori belajar yang dikenal dengan teori penguat (reinforser). Prinsip terpenting penting dalam teori perilaku adalah bahwa harus selalu mengikuti model sebab akibat atau model kausal. Konsekuensi langsung adalah mereka yang membangkitkan atau meningkatkan emosi positif/emosi. Pemberian hadiah, pemberian angka, pemberian bintang, dan pemberian pujian merupakan beberapa metode untuk meningkatkan kinerja seseorang (Ratna Wilis Dahar, 2011).

Dalam bidang pendidikan, Nabi Muhammad Saw pernah memperkenalkan konsep reward, yaitu terdapat dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Imam Abu Dawud. Suatu Hari, Nabi Saw melihat Abdullah, Ubaidillah, dan anak dari pihak ayah, al-Abbas. Kemudian Nabi Saw bersabda bahwa siapa saja yang terlebih dahulu sampai kepadaku, akan memperoleh ini dan itu. Lalu mereka berlomba-lomba untuk sampai kepadanya. Kemudian mereka merebahkan diri di atas punggung dan dada Nabi Saw, lalu menciumi dan memberi penghargaan. Al Quran juga membahas reward atau menunjukkan penghargaan kepada orang yang telah berbuat baik. Tercantum dalam firman alloh Al Qur'an surah Al-Qasa: 84 Yang berbunyi:

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ خَيْرٌ مِنْهَا وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى الَّذِينَ عَمِلُوا السَّيِّئَاتِ إِلَّا مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *Barang siapa yang datang dengan (membawa) kebaikan, maka baginya (pahala) yang lebih baik daripada kebajikannya itu; dan barangsiapa yang datang dengan (membawa) kejahatan, maka tidaklah diberi pembalasan kepada orang-orang yang telah mengerjakan kejahatan itu, melainkan (seimbang) dengan apa yang dahulu mereka kerjakan.*

Artinya, ayat-ayat Al-Quran yang dapat penulis kutip adalah tentang profesionalisme yang digambarkan sebagai seorang memiliki kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, yang pada akhirnya menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap apa yang dilakukan (konsekuensi terkait dengan hasil). Insyarat menunjukkan bahwa siapa yang tidak profesional dalam pekerjaannya adalah orang yang zalim. Sesuai dengan sifat pekerja yang profesional maka akan memperoleh keuntungan baik moral maupun finansial. Salah faktor satu yang sangat mempengaruhi keberhasilan sekolah adalah tumbuh kembangnya kerja guru. Faktor guru sangat mempengaruhi perilaku siswa dan kualitas alumni. Oleh sebab itu guru juga harus bekerja secara profesional. Bila ada hasil kerja Bagus terhadap sekolah, maka sekolah akan memberikan reward. Pemberian reward sebagai bentuk pemberian motivasi ekstrinsik kepada guru. Dengan adanya peraturan pemberian *Reward* diharapkan adanya peningkatan kinerja guru di SDIT Anak Sholeh Praya.

Berdasarkan hasil pra survey di SDIT Anak Sholeh Praya, di SDIT Anak Sholeh Praya memiliki guru dan karyawan.. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru atas nama Fathurrahman, S.Pd.I. Pada tanggal 14 November 2023 pukul 09.00 WIB. Memperoleh hasil bahwa kinerja guru di SDIT Anak Sholeh cukup baik di tandai dengan kedisiplinan guru datang tepat waktu ke sekolah, prestasi siswa-siswi SDIT Anak Sholeh baik dibidang akademik maupun non akademik, kegiatan ekstrakurikuler berjalan dengan baik serta di SDIT Anak Sholeh menerapkan program khusus tahfiz Al Qur'an dan sholat duha' setiap pagi sebelum masuk kelas, sehingga output siswa-siswi di SDIT Anak Sholeh tidak diragukan

terlebih di bidang tahfiz Qur'an selain kualitas pendidikan yang bagus di SDIT Anak Sholeh juga di lihat dari kuantitas sarana prasarana yang memadai seperti tersedianya ruang kelas yang nyaman, musolla yang cukup luas serta sekolah yang aman sehingga masyarakat berbondong-bondong memasukkan anaknya di SDIT Anak Sholeh, sehingga setiap tahun banyak siswa-siswi baru, semua prestasi itu tidak lepas dari kinerja para guru di SDIT Anak Sholeh, sebagaimana wawancara bersama Fathurrahman, 14 November 2023.

Reward yang persembahkan untuk guru yang bekerja secara profesional akan diberikan *reward* dalam bentuk barang yang mendukung pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh bapak Fathurrahman selaku salah satu guru tetap di SDIT Anak Sholeh Praya bahwa indikator kinerja guru di SDIT Anak Sholeh Praya dilihat dari penguasaan guru terhadap bahan ajar, mengelola KBM, mengelola kelas, menggunakan media-media pembelajaran, menguasai pedoman dasar pendidikan, menilai prestasi siswa, dan memahami konsep serta aplikasi dalam menyelenggarakan administrasi sekolah serta khusus untuk guru tahfiz wajib menghafal Al Qur'an 30 juz serta menguasai ilmu tajwid Oleh sebab itu, untuk peningkatan kinerja guru di SDIT Anak Sholeh Praya kepala sekolah SDIT Anak Sholeh menyelenggarakan sistem *Reward* dengan menetapkan peraturan-peraturan yang dapat mengapresiasi guru agar menunjukkan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa *Reward* sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru agar tercapainya visi misi Sekolah Dasar Islam Terpadu Anak Sholeh. Dengan demikian maka peneliti sangat tertarik untuk mengetahui dan meneliti tentang Implementasi *Reward system* dalam meningkatkan kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Anak Sholeh Praya Tahun Pelajaran 2023/2024.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif (Sukardi, 2003) dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang sistematis, tepat waktu dan akurat mengenai fakta dan karakteristik suatu populasi atau wilayah tertentu (Sumandi Suryabrata, 2008). Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang ada di lapangan tentang pertanyaan yang akan diteliti, yaitu. tentang penerapan sistem *Reward* dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Anak Sholeh Praya. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan alasan sebagai berikut: Pertama, dapat menyesuaikan permasalahan penelitian yang ada pada kenyataannya saat itu juga, kedua agar peneliti terlibat secara langsung dengan tokoh utama kaitannya dengan Implementasi implementasi *Reward system* dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Anak Sholeh Praya, ketiga dilaksanakannya cross check berbagai sumber dalam menganalisa proses dan memaknai peristiwa untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi non partisipan (Djaman Satiri, 2014), wawancara tidak terstruktur (Lexy J. Moleong, 2006), dan dokumentasi (Irawan Soehartono, 1995). Adapun wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah yaitu untuk mendapatkan data tentang motivasi terhadap pemberian *Reward system* kepada Guru dan bagaimana proses pelaksanaan *Reward system* sehingga dapat meningkatkan kinerja Guru di SDIT Anak Sholeh Praya. Analisis data (Sugiyono, 2017). dilakukan dalam analisis kualitatif, yang memiliki langkah-langkah sebagai berikut, yakni: Reduksi data, Display Data, Verifikasi Data (Yudin Citra, 2020) dengan menguji keabsahan

data melalui beberapa tahapan yakni; Kredibilitas, Dependabilitas, Konfirmabilitas, dan Transferabilitas.

HASIL

Implementasi *Reward* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDIT Anak Sholeh Kota Praya

Pelaksanaan pemberian penghargaan kepada guru oleh kepala sekolah di SDIT Anak Sholeh adalah sebuah proses penting yang bertujuan untuk mengapresiasi dedikasi dan kinerja guru dalam mendidik siswa dan memajukan sekolah. Adapun langkah-langkah dalam pelaksanaan *Reward System* di SDIT Anak Sholeh yaitu;

1. Menentukan Kriteria Penghargaan

Kepala sekolah SDIT Anak Sholeh bersama tim penilai menetapkan kriteria yang jelas. Kriteria yang ditetapkan adalah kinerja akademik, inovasi dalam pengajaran, kontribusi terhadap kegiatan ekstrakurikuler, kehadiran. Menetapkan kriteria yang jelas dan terukur berarti merumuskan standar atau ukuran penilaian yang spesifik, dapat diukur, dan mudah dipahami. Ini memastikan bahwa semua pihak yang dinilai dan yang menilai memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang diharapkan dan bagaimana penilaian akan dilakukan.

a. Identifikasi tujuan penghargaan

Menentukan kriteria penghargaan untuk guru di SDIT Anak Sholeh adalah langkah penting untuk memastikan penghargaan yang diberikan adil, objektif, dan sesuai dengan kontribusi masing-masing guru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah pada tanggal 6 Mei 2024 mengungkapkan bahwa;

"Pertama-tama, kami memulai dengan mengidentifikasi aspek-aspek penting yang ingin kami nilai dari kinerja guru kami. Ini melibatkan berbagai pertimbangan, mulai dari hasil akademik siswa hingga partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler".

Hal tersebut menunjukkan bahwa proses menetapkan kriteria penilaian adalah proses yang melibatkan identifikasi dan penetapan standar atau aspek yang akan dinilai dalam kinerja guru dalam program *reward system* di SDIT Anak Sholeh. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa penilaian dilakukan secara terstruktur dan objektif. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Wakil Kepala SDIT Anak Sholeh pada wawancara tanggal 08 Mei 2024 mengungkapkan bahwa;

"Kita mengupayakan kriteria yang ditetapkan bersifat adil dan objektif. Karena Setiap guru memiliki kelebihan dan cara pengajaran yang unik, sehingga penting untuk memiliki kriteria yang fleksibel namun tetap mempertahankan standar yang tinggi".

Berdasarkan hasil wawancara diatas menekankan bahwa kriteria yang ditetapkan oleh tim harus adil dan objektif artinya bahwa Semua kriteria dan proses penilaian harus jelas dan dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Guru-guru di SDIT Anak Sholeh harus mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka akan dinilai. Dan penilaian didasarkan pada data dan fakta yang dapat diverifikasi, seperti hasil belajar siswa, observasi kelas, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah SDIT Anak Sholeh terkait kriteria penilai dalam *reward system* di sekolah pada wawancara tanggal 6 Mei 2024 menyatakan;

“Kami telah menetapkan beberapa kriteria utama yang menjadi fokus dalam penilaian kinerja guru di sekolah kami. Pertama-tama adalah prestasi akademik siswa yang mereka ajar. Kami melihat peningkatan nilai ujian siswa dari tahun ke tahun sebagai salah satu indikator kesuksesan pengajaran. Selain itu, kami juga menilai kreativitas dan inovasi dalam metode pengajaran yang diterapkan oleh guru. Kemudian, kami mempertimbangkan kontribusi guru dalam kegiatan ekstrakurikuler dan kemampuan mereka dalam membangun hubungan yang baik dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja”.

Penetapan bobot atau nilai relatif untuk setiap kriteria merupakan bagian penting dalam menentukan nilai akhir kinerja guru. Kepala sekolah melakukan diskusi yang mendalam dengan semua tim dan meminta masukan dari mereka tentang pentingnya setiap kriteria. Lebih lanjut guru di SDIT Anak Sholeh pada wawancara tanggal 7 Mei 2024 mengungkapkan bahwa;

“Kriteria yang ditetapkan oleh tim sudah mencakup banyak aspek penting dari profesi guru. Dan perlu ada lebih banyak penekanan pada inovasi dan kreativitas dalam pengajaran, terutama di era digital ini. Guru yang mampu menggunakan teknologi untuk meningkatkan pembelajaran siswa seharusnya mendapatkan perhatian lebih”.

b. Tetapkan Instrumen Penilaian

Setelah itu menyesuaikan bobot masing-masing kriteria sesuai dengan kesepakatan bersama. Dalam penilaian menggunakan instrumen yang telah disediakan oleh tim penilai yaitu berupa lembar observasi dan kuisisioner. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah SDIT Anak Sholeh, pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 mengungkapkan;

“kami menggunakan berbagai alat dan instrumen untuk membantu dalam penilaian kinerja guru. Salah satunya adalah lembar observasi yang digunakan oleh pengamat untuk menilai kinerja guru di kelas. Kami juga memiliki kuisisioner yang diberikan kepada siswa untuk mengumpulkan umpan balik tentang kinerja guru”.

Hasil penilaian digunakan untuk membuat keputusan yang adil dan obyektif tentang pemberian penghargaan kepada guru. Guru yang berhasil mencapai atau melebihi standar yang ditetapkan dalam kriteria penilaian akan diakui dan dihargai oleh sekolah. Berdasarkan observasi peneliti juga menemukan bahwa dokumen instrumen observasi yang ditunjukkan oleh kepala sekolah merupakan dokumen bagi guru untuk menilai kinerja guru di sekolah. Dalam dokumen tersebut memuat seluruh aspek penilai guru yang mencakup seluruh kompetensi yang dimiliki oleh guru, sebagaimana observasi pada tanggal 06 April 2024.

Penghargaan bisa berupa pengakuan publik dalam rapat staf, pemberian sertifikat penghargaan, atau penghargaan finansial dalam bentuk bonus atau insentif lainnya. Lebih lanjut guru dan anggota tim penilai pada wawancara tanggal 14 Mei 2024 mengungkapkan bahwa;

“Kriteria yang ditetapkan sudah cukup baik dan mencakup berbagai aspek penting. Saya juga senang melihat adanya penekanan pada umpan balik dari siswa karena itu memberikan perspektif yang lebih holistik tentang kinerja guru”.

Proses penilaian kinerja guru dilakukan dengan penuh kejujuran, integritas, dan keadilan. Ini merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Tabel. 1

Dokumentasi Kriteria Penilaian *Sistem Reward* Di SDIT Anak Sholeh Praya

Indikator	Capaian	Keterangan	
		Iya	Tidak
Kinerja Akademik	Peningkatan prestasi akademik siswa yang diajar.		
	Inovasi dalam metode pengajaran yang terbukti efektif		
	Penguasaan materi pelajaran dan kemampuan menyampaikan dengan jelas		
Komitmen dan Kehadiran	Konsistensi kehadiran dan ketepatan waktu		
	Partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah dan rapat-rapat staf		
	Komitmen terhadap tugas-tugas tambahan di luar jam mengajar		
Pengembangan Profesional	Mengikuti pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi		
	Mengambil inisiatif untuk belajar hal-hal baru yang berkaitan dengan pendidikan		
	Berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan rekan sejawat		
Hubungan dengan Siswa	Kemampuan membangun hubungan baik dengan siswa.		
	Membantu siswa dalam mengatasi masalah belajar dan non-akademik.		
	Mendorong dan memotivasi siswa untuk berprestasi.		
Kontribusi Ekstrakurikuler:	Mengelola atau mendukung kegiatan ekstrakurikuler seperti klub, olahraga, dan seni.		
	Mendorong partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler.		
Inovasi dan Kreativitas	Mengembangkan bahan ajar dan media pembelajaran yang kreatif.		
	Menerapkan teknologi dalam pembelajaran.		
	Menciptakan lingkungan kelas yang inspiratif dan kondusif untuk belajar		
Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim	Kemampuan memimpin proyek atau tim di sekolah.		
	Kerja sama yang baik dengan rekan guru dan staf lainnya.		
	Berperan aktif dalam pengembangan kurikulum sekolah.		

Kriteria ini sesuai dengan kebutuhan dan visi-misi sekolah SDIT Anak Sholeh, serta dibahas bersama dengan tim untuk mendapatkan kesepakatan bersama. Penghargaan yang diberikan berdasarkan kriteria-kriteria ini akan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan dedikasinya terhadap pendidikan.

c. Sosialisasi Kriteria

Kriteria sudah ditetapkan oleh tim kemudian di sosialisasikan kepada seluruh guru yang ada di SDIT Anak Sholeh untuk memastikan bahwa semua guru mengetahui standar kriteria yang menjadi penilai untuk mendapatkan penghargaan sebagai guru yang memiliki kinerja baik di sekolah. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala SDIT Anak Sholeh pada wawancara tanggal 6 Mei 2024 mengungkapkan bahwa;

“Sosialisasi kriteria penghargaan sangat penting untuk memastikan bahwa semua guru memahami standar dan harapan yang telah ditetapkan. Hal ini juga bertujuan untuk menciptakan transparansi dan keadilan dalam proses penilaian. Dengan sosialisasi, guru dapat mengetahui bagaimana mereka dinilai dan apa yang perlu mereka lakukan untuk memenuhi kriteria tersebut”.

Berdasarkan observasi peneliti menemukan bahwa Sekolah menyediakan dokumen panduan yang berisi rincian kriteria penilaian, metode penilaian, dan contoh-contoh konkret dari indikator kinerja yang diharapkan yang tertuang dalam instrumen penilaian kinerja guru di SDIT Anak Sholeh berdasarkan observasi pada tanggal 06 April 2024. Lebih lanjut kepala SDIT Anak Sholeh pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 mengungkapkan tiga langkah yang dilakukan dalam sosialisasi kepada seluruh guru sekolah. kepala sekolah mengungkapkan;

“Kami melaksanakan sosialisasi melalui beberapa cara. Pertama, kami mengadakan pertemuan seluruh staf pengajar untuk memperkenalkan kriteria penghargaan secara rinci. Dalam pertemuan ini, kami menjelaskan tujuan penghargaan, kriteria penilaian, dan prosedur penilaian. Kedua, kami menyebarkan dokumen tertulis yang berisi kriteria dan panduan penilaian. Ketiga, kami menyediakan sesi tanya jawab dan diskusi agar para guru dapat menyampaikan pertanyaan atau kekhawatiran mereka”.

Sekolah mengadakan rapat besar untuk memperkenalkan kriteria penilaian kinerja kepada seluruh staf pengajar. Rapat ini melibatkan presentasi dari kepala sekolah dan diskusi kelompok. Upaya sosialisasi yang dilakukan oleh tim untuk membuktikan bahwa proses penilaian menjadi lebih transparan dan guru-guru tahu apa yang diharapkan dari guru tersebut. Berdasarkan observasi peneliti melihat bahwa banyak guru yang mengapresiasi adanya kriteria yang jelas karena ini membantu mereka untuk fokus pada aspek-aspek penting dari pengajaran dan pengembangan profesional guru berdasarkan observasi pada tanggal 06 April 2024. Sebagaimana yang diungkapkan guru di SDIT Anak Sholeh yang mengikuti kegiatan sosialisasi dari tim, pada wawancara tanggal 16 Mei 2024 mengungkapkan bahwa;

“Kegiatan sosialisasi ini sangat bermanfaat. Saya merasa lebih jelas tentang apa yang diharapkan dari kami sebagai guru. Penjelasan yang diberikan sangat rinci dan membuka wawasan kami tentang bagaimana penilaian akan dilakukan”.

Sosialisasi akan memberikan panduan yang jelas tentang bagaimana guru bisa meningkatkan kinerja. Dengan kriteria yang jelas dan adil, guru akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berinovasi dalam mengajar. Sebagaimana yang diungkapkan oleh guru di SDIT Anak Sholeh pada wawancara tanggal 15 Mei 2024 juga mengungkapkan bahwa;

“Saya sangat menghargai transparansi yang diusung dalam kriteria penghargaan ini. Semua langkah dan standar penilaian dijelaskan dengan jelas, sehingga kami tahu apa yang harus kami capai. Hal ini membuat prosesnya lebih adil dan tidak ada yang merasa dirugikan”.

Berdasarkan wawancara diatas menunjukkan bahwa guru-guru yang mengikuti sosialisasi kriteria penghargaan memiliki pandangan positif tentang kegiatan tersebut. Guru merasa mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang standar penilaian dan apa yang diharapkan dari mereka. Berdasarkan observasi peneliti juga menemukan bahwa beberapa guru menunjukkan keinginan untuk peningkatan kinerja, terlihat dari persiapan pengajaran yang lebih baik dan peningkatan interaksi positif dengan siswa berdasarkan observasi tanggal 06 Mei 2024. Setelah sosialisasi, langkah selanjutnya adalah mengimplementasikan kriteria tersebut dalam proses penilaian tahunan. Tim penilai di SDIT Anak Sholeh juga akan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan kriteria ini untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai rencana. berencana untuk memberikan pelatihan tambahan bagi guru-guru yang ingin meningkatkan kemampuan mereka sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

2. Anggota Tim Penilai

Dibentuk sebuah tim penilai yang terdiri dari anggota staf sekolah, termasuk perwakilan dari dewan guru. Tim ini bertugas untuk mengevaluasi kinerja guru berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Tim penilai di SDIT Anak Sholeh terdiri dari berbagai pihak yang memiliki pemahaman mendalam tentang pendidikan, kinerja guru, serta memiliki kemampuan untuk memberikan penilaian yang objektif dan adil. Anggota tim penilai mempunyai peranan penting dalam proses pelaksanaan *reward system* di SDIT Anak Sholeh. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 mengungkapkan bahwa;

“Proses penetapan anggota tim penilai ini sangat penting karena kita ingin memastikan penilaian dilakukan secara objektif dan transparan. Proses ini biasanya melibatkan beberapa tahap utama”.

Pentingnya memastikan Penilaian yang objektif dan transparan adalah untuk memastikan proses penilaian dilakukan dengan cara yang adil, tidak bias, dan terbuka. Oleh sebab itu kepala sekolah sangat selektif dalam menentukan anggota tim yaitu guru-guru yang berkompeten dan punya pengalaman dalam bidang pendidikan. lebih lanjut kepala sekolah SDIT Anak Sholeh pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 mengungkapkan bahwa;

“Dalam penetapan anggota tim Kami mencari individu yang memiliki kompetensi dan pengalaman dalam bidang pendidikan, serta yang dikenal memiliki integritas tinggi. Kami juga memastikan tim penilai mencakup perwakilan dari berbagai pihak yang berkepentingan”.

Anggota tim penilai yang telah di tetapkan di SDIT Anak Sholeh yaitu, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, perwakilan guru senior, perwakilan komite sekolah. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala SDIT Anak Sholeh pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 menyatakan bahwa;

“Kami menetapkan tim penilai terdiri dari: Kepala sekolah, sebagai ketua tim, wakil kepala sekolah, yang membantu dalam koordinasi dan pelaksanaan penilaian. 1 guru senior yang

memiliki pengalaman dan pengetahuan mendalam tentang pengajaran. 1 anggota komite sekolah, untuk mewakili kepentingan komunitas sekolah.”.

Berdasarkan observasi peneliti juga menemukan anggota tim yang terdiri dari; 1) Kepala Sekolah Bertindak sebagai ketua tim penilai dan memastikan seluruh proses berjalan sesuai rencana; 2) wakil kepala sekolah Membantu kepala sekolah dalam koordinasi dan pelaksanaan penilaian; 3) Perwakilan Guru Senior yang memiliki pengalaman dan wawasan tentang kinerja pengajaran yang baik; 4) Anggota dari komite sekolah yang bisa memberikan perspektif dari sudut pandang orang tua dan komunitas berdasarkan observasi 06 Mei 2024. Hal tersebut berdasarkan pada struktur Anggota tim penilai untuk *Reward System* di SDIT Anak Sholeh Praya;



Dokumentasi: Struktur tim penilai *reward system* SDIT Anak Sholeh

Berdasarkan struktur tim penilai tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah membentuk sub-tim yang fokus pada aspek-aspek spesifik penilaian seperti efektivitas pengajaran, pengembangan profesional, dan keterlibatan dalam kegiatan. Dalam hal ini Guru senior terlibat sebagai tim penilai untuk menentukan kategori guru yang berhak mendapatkan penghargaan dari sekolah. guru senior tentu mempunyai pengalaman lebih dengan guru junior dalam hal keprofesian. Guru senior merasa bangga bisa menjadi bagian tim penilai untuk mengukur kinerja guru di SDIT Anak Sholeh, hal tersebut diungkapkan oleh guru senior di SDIT Anak Sholeh pada wawancara tanggal 05 Mei 2024 mengungkapkan bahwa;

“saya merasa sangat senang dan terhormat karena dipercaya untuk memegang peran yang penting dalam penghargaan bagi rekan-rekan guru. Saya juga merasa bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi terbaik saya dalam proses penilaian ini”.

Selain guru senior, komite sekolah menjadi bagian penting untuk menjadi tim penilai, karena komite sekolah mempunyai hubungan yang erat dengan seluruh warga sekolah dan juga *stakeholder*. Sehingga komite sekolah juga mempunyai peran untuk ikut memberikan masukan dan penilaian terhadap kinerja semua guru yang ada di lingkungan SDIT Anak Sholeh. Sebagaimana yang diungkapkan oleh komite di sekolah SDIT Anak Sholeh, pada wawancara tanggal 17 Mei 2024 mengungkapkan bahwa;

“saya merasa sangat senang dan dihormati karena dipercaya untuk memegang peran yang penting dalam penghargaan bagi guru-guru kami. Saya melihat ini sebagai kesempatan untuk memberikan kontribusi positif bagi sekolah dan memberikan apresiasi kepada rekan-rekan guru yang berprestasi”.

Kebanggaan yang dirasakan oleh guru senior dan komite sekolah yang terlibat sebagai anggota tim penilai secara emosional akan menjalankan tugasnya dengan penuh semangat dan profesional. Karena tanggung jawab tersebut langsung diberikan oleh pemangku kebijakan di SDIT Anak Sholeh yaitu kepala sekolah sendiri. Sehingga untuk dalam melaksanakan tugas bisa dikerjakan dengan kerjama tim yang solid. Anggota tim memiliki tugas utama dalam pelaksanaan *Reward system* di SDIT Anak Sholeh. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala SDIT Anak Sholeh yang sekaligus sebagai ketua tim penilai, pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 menyatakan bahwa;

“tim penilai memiliki beberapa tugas utama. Pertama, kami bersama-sama menyusun kriteria penilaian yang jelas dan objektif. Kedua, kami mengumpulkan data dan umpan balik melalui observasi, wawancara, dan survei kepada siswa, orang tua, dan rekan sejawat. Setelah itu, mereka melakukan evaluasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Selanjutnya, tim mengadakan rapat untuk membahas hasil penilaian dan menentukan guru yang akan menerima penghargaan. Terakhir, kami mendokumentasikan seluruh proses dan hasil penilaian untuk keperluan transparansi dan akuntabilitas”.

Berdasarkan wawancara di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai ketua tim penilai dapat memastikan penilaian dilakukan secara objektif dan transparan, sekolah dapat menjaga keadilan dan meningkatkan motivasi guru untuk terus memperbaiki kinerja mereka demi keberhasilan pendidikan siswa. Proses penilaian tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah melainkan semua tim harus terlibat mulai dari menyusun kriteria sampai kepada penyerahan penghargaan kepada guru yang berhak mendapatkannya. Berbagai peran yang diemban oleh anggota tim penilai. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Guru senior sebagai anggota tim penilai menyatakan bahwa;

“Peran saya adalah untuk mengikuti proses penilaian dengan cermat dan objektif, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Saya harus memastikan bahwa penilaian dilakukan secara adil dan transparan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada rekan-rekan guru”.

Lebih lanjut komite sekolah juga menjelaskan terkait perannya dalam tim anggota penilai penentuan guru yang berhak mendapatkan penghargaan dari sekolah. Bapak Muhammad Fadli Afandi selaku komite di SDIT Anak Sholeh pada wawancara tanggal 20 Mei 2024 mengungkapkan bahwa;

“fokus utama kami adalah memastikan bahwa penilaian dilakukan secara adil dan transparan. Kami memperhatikan setiap kriteria yang telah ditetapkan dan berusaha untuk mengumpulkan bukti yang relevan untuk menilai kinerja setiap guru secara obyektif”.

Berdasarkan wawancara di atas menunjukkan bahwa pentingnya peran semua anggota tim untuk bekerja dalam dan bertanggung jawab dalam proses penilaian. Berdasarkan observasi peneliti juga menemukan bahwa guru-guru yang terlibat sebagai anggota tim penilai *reward system* di SDIT Anak Sholeh seperti Wakil kepala sekolah, guru senior, komite sekolah, dan dapat membantu menciptakan budaya evaluasi yang positif dan kolaboratif di sekolah. Guru lebih terbuka terhadap umpan balik dan perbaikan diri berdasarkan observasi pada tanggal 06 April 2024. Pemberian penghargaan kepada guru harus benar-benar mencerminkan kinerja dan kontribusi guru tersebut, sehingga dapat menjadi motivasi bagi semua guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran.

3. Pengumpulan Data dan Penilaian

Melakukan pengumpulan data kinerja guru di SDIT Anak Sholeh secara sistematis adalah langkah penting dalam proses evaluasi dan penilaian kinerja guru. Ini memungkinkan sekolah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang seberapa efektif guru dalam mencapai tujuan pendidikan, serta memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan yang berbasis bukti. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala SDIT Anak Sholeh pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 mengungkapkan bahwa;

“kami sangat memperhatikan pengumpulan data kinerja guru secara sistematis sebagai bagian dari upaya kami untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Proses ini melibatkan beberapa langkah penting”.

Dengan melakukan pengumpulan data kinerja guru secara sistematis, sekolah dapat memperoleh wawasan yang lebih dalam tentang efektivitas pengajaran guru, serta mengidentifikasi upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pengumpulan data menjadi langkah yang penting untuk memastikan bahwa seluruh rangkaian yang menjadi kriteria penilaian sudah dilaksanakan oleh guru. Berdasarkan observasi peneliti juga menemukan bahwa instrumen pengumpulan data mencakup Observasi kelas dilakukan secara rutin setiap bulan oleh anggota tim penilai dan kepala sekolah. Dan menggunakan lembar observasi standar yang mencakup aspek-aspek seperti persiapan pengajaran, metode pengajaran, interaksi dengan siswa, dan manajemen kelas berdasarkan Observasi, pada tanggal 18 April 2024. Dengan pengumpulan data tim penilai bisa menganalisis data tersebut dan dapat memastikan guru yang berhak mendapat penghargaan karena kinerja yang baik. sebagaimana yang diungkapkan oleh wakil kepala sekolah di SDIT Anak Sholeh pada wawancara tanggal 8 Mei 2024 mengungkapkan bahwa;

“Proses penilaian dimulai dengan pengumpulan data dan bukti tentang kinerja guru berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Setelah itu, kami melakukan rapat penilaian di mana kami meninjau hasil penilaian, mendiskusikan kinerja setiap guru, dan membuat keputusan tentang penerima penghargaan”.

Tim penilai bekerja sama secara kolaboratif dalam mengumpulkan data, meninjau bukti, dan melakukan diskusi penilaian. Setiap anggota tim membawa perspektif dan pengalaman sendiri dan terhindar dari preferensi pribadi atau ada intervensi dari luar. Sehingga semua anggota tim penilai berusaha mencapai kesepakatan bersama tentang keputusan penghargaan. Lebih lanjut wakil kepala sekolah SDIT Anak Sholeh pada wawancara tanggal 8 Mei 2024 mengungkapkan bahwa;

“memastikan bahwa penilaian dilakukan secara objektif dan tidak dipengaruhi oleh preferensi pribadi atau faktor eksternal. Kami juga harus memastikan bahwa kriteria yang telah ditetapkan benar-benar mencerminkan kontribusi yang berharga dari setiap guru”.

Penegakan prinsip yang jujur dan amanah dalam pengumpulan data maka ada beberapa langkah yang dilakukan oleh tim penilai di SDIT Anak Sholeh dalam melakukan pengumpulan data kinerja guru sebagai sumber rujukan untuk menentukan guru yang berhak menerima *reward* (penghargaan). Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah, pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 menyatakan bahwa;

“Langkah pertama adalah menentukan jenis data yang kami butuhkan untuk mengevaluasi kinerja guru. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari prestasi akademik siswa hingga keterlibatan guru dalam kegiatan ekstrakurikuler. Setelah jenis data ditentukan, langkah

selanjutnya adalah menentukan metode pengumpulan data yang tepat untuk setiap aspek kinerja guru. Misalnya, kami menggunakan lembar observasi kelas untuk mengamati langsung praktik pengajaran guru, serta kuesioner untuk mengumpulkan umpan balik dari siswa”.

Mengidentifikasi jenis data yang diperlukan untuk mengevaluasi kinerja guru di SDIT Anak Sholeh mencakup: Hasil ujian dan penilaian siswa, Observasi kelas, Umpan balik dari siswa, Partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, pelatihan dan pengembangan profesional yang diikuti oleh guru, dan rekam jejak kinerja dan prestasi sebelumnya. Hal tersebut berdasarkan kesepakatan anggota tim sebagai data dan menjadi kriteria yang akan dinilai, sebagaimana yang diungkapkan oleh guru senior SDIT Anak Sholeh pada tanggal 23 April 2024, menyatakan;

“memastikan bahwa kami tetap obyektif dan tidak terpengaruh oleh lain tentunya dalam menentukan penilaian. Kami juga harus memastikan bahwa setiap guru dinilai dengan adil dan berdasarkan bukti yang kuat dari data yang sudah kami kumpulkan”.

Setelah penetapan tersebut maka tim penilai membuat jadwal untuk proses pengumpulan data yang sudah diperoleh, namun dilakukan secara periodik, yaitu setiap semester dan setiap tahun ajaran. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah SDIT Anak Sholeh pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 mengungkapkan bahwa;

“kami memiliki jadwal yang ditetapkan untuk pengumpulan data kinerja guru. Data dikumpulkan secara periodik, biasanya setiap semester atau setiap akhir tahun ajaran, dan kadang-kadang juga setelah acara atau proyek khusus. Setelah data dikumpulkan, kami menganalisisnya untuk mencari pola atau tren yang muncul, serta untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam kinerja guru. Kami juga menginterpretasikan data untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang efektivitas pengajaran guru”.

Identifikasi tren atau pola yang muncul, serta area kekuatan dan kelemahan yang perlu diperhatikan. Setelah data dikumpulkan, tim penilai melakukan analisis terhadap data tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang kinerja guru yang dilaksanakan dalam rapat penilaian dan pengambilan keputusan dalam menentukan guru yang memenuhi kriteria untuk mendapatkan penghargaan. Dengan melakukan pengumpulan data kinerja guru secara sistematis, sekolah dapat memperoleh wawasan yang lebih dalam tentang efektivitas pengajaran guru, serta mengidentifikasi upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam hal ini guru senior juga memberikan pernyataan yang menunjukkan harapan untuk semua anggota tim untuk tetap menjaga kredibilitas bersama. Karena program ini menjadi program yang sangat berharga demi meningkatkan kinerja guru di SDIT Anak Sholeh Praya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh guru senior yang menjadi anggota tim penilai menyatakan pada wawancara tanggal 18 April 2024 bahwa;

“Saya berharap bahwa program ini akan memberikan pengakuan yang layak kepada guru-guru kami yang telah memberikan kontribusi yang luar biasa dalam meningkatkan pembelajaran siswa. Saya juga berharap bahwa ini akan memotivasi dan menginspirasi guru-guru lainnya untuk terus berprestasi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa program *reward system* akan memberikan pengakuan yang layak kepada guru-guru yang telah memberikan kontribusi yang luar biasa dalam meningkatkan pembelajaran siswa. Dan program *reward system* ini akan mendorong

motivasi dan semangat di antara tenaga pendidik di SDIT Anak Sholeh Prayauntuk terus berprestasi.

4. Rapat Penilaian dan Keputusan

Mengadakan rapat tim penilai di SDIT Anak Sholeh untuk membahas hasil penilaian dan menentukan siapa saja yang berhak menerima penghargaan. Proses ini harus dilakukan dengan transparan dan adil. Rapat penilaian dan keputusan dalam menentukan guru yang berhak mendapatkan penghargaan merupakan tahap penting dalam proses pemberian penghargaan kepada guru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala SDIT Anak Sholeh menyatakan pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 bahwa;

“Rapat penilaian dan keputusan untuk penghargaan guru merupakan bagian penting dari upaya kami untuk memberikan pengakuan kepada guru yang berkinerja luar biasa. Prosesnya biasanya dimulai dengan pengumpulan data kinerja guru dari berbagai sumber, seperti hasil observasi kelas, prestasi siswa, dan umpan balik dari siswa”.

Lebih lanjut kepala sekolah SDIT Anak Sholeh menyatakan, pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 bahwa;

“Setelah data terkumpul, kami mengadakan rapat dengan tim penilai yang terdiri dari beberapa staf pengajar senior dan saya sebagai kepala sekolah. Dalam rapat ini, kami menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk menilai kinerja setiap guru”.

Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja setiap guru dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk penghargaan. Tim penilai membahas hasil observasi kelas, prestasi akademik siswa, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan faktor lain yang relevan. Semua anggota terlibat dalam rapat penilai dan penentuan guru yang berhak mendapatkan penghargaan, sebagaimana yang diungkapkan oleh komite sekolah SDIT Anak Sholeh mengungkapkan pada wawancara tanggal 25 april 2024 bahwa;

“Komite sekolah terlibat dalam proses ini dari awal hingga akhir. Kami membantu menetapkan kriteria penghargaan, mengumpulkan data tentang kinerja guru, dan mengorganisir rapat penilaian di mana kami meninjau hasil penilaian dan membuat keputusan tentang penerima penghargaan”.

Lebih lanjut anggota komite sekolah mengungkapkan pada wawancara tanggal 25 april 2024 bahwa;

“Sebagai anggota komite, peran saya adalah untuk memastikan bahwa rapat penilaian berjalan lancar dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Saya juga memberikan perspektif dari sudut pandang komite tentang kinerja guru”.

Namun sebelum memutuskan sebagai kandidat guru yang memperoleh kinerja yang baik sebagai syarat untuk mendapatkan penghargaan, tim penilai melakukan diskusi secara intensif dan melakukan voting untuk menemukan guru yang benar-benar berprestasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah SDIT Anak Sholeh mengungkapkan pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 bahwa;

“Dalam rapat tersebut, kami seringkali memiliki diskusi yang mendalam tentang kinerja masing-masing guru. Seringkali terjadi perdebatan yang sehat untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil benar-benar adil dan objektif. Keputusan akhir ditetapkan melalui voting atau konsensus, tergantung pada situasi dan kompleksitasnya. Setelah mempertimbangkan semua faktor dan mendengarkan pendapat setiap anggota tim penilai, kami mencapai kesepakatan tentang guru mana yang layak menerima penghargaan”.

Hasil analisis data digunakan untuk membuat keputusan yang berbasis bukti tentang kinerja guru. Proses pengambilan keputusan dimulai dengan meninjau data dan bukti tentang kinerja guru berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Kemudian melakukan diskusi dan mencapai konsensus tentang siapa yang layak menerima penghargaan berdasarkan penilaian yang telah dilakukan. Guru senior juga terlibat dalam hal ini, dimana guru senior yang mempunyai wawasan yang lebih luas untuk bisa memberikan masukan atas hasil analisis data yang telah dilakukan. Keterlibatan guru senior dalam hal ini mengungkapkan pada wawancara tanggal 5 April 2024 bahwa;

“Saya terlibat dalam rapat penilaian sebagai anggota tim penilai. Kami melakukan peninjauan kinerja guru berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dan berdiskusi untuk menentukan siapa yang layak menerima penghargaan”.

Lebih lanjut guru senior mengungkapkan pada wawancara tanggal 5 April 2024 bahwa;

“Sebagai guru senior, peran saya adalah memberikan wawasan dan perspektif saya tentang kinerja rekan-rekan guru. Saya juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa proses penilaian dilakukan secara adil dan obyektif”.

Hal tersebut menunjukkan bahwa keputusan didasarkan pada bukti yang kuat dan relevan tentang kinerja guru. Selain itu, anggota tim berusaha untuk mempertimbangkan berbagai sudut pandang dan memastikan bahwa semua anggota tim memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam diskusi. Ini bisa mencakup pengembangan rencana aksi untuk meningkatkan kinerja guru yang perlu ditingkatkan, serta pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi. Lebih lanjut kepala SDIT Anak Sholeh mengungkapkan pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 bahwa;

“Setelah keputusan ditetapkan, kami mengumumkan nama-nama guru yang berhak menerima penghargaan kepada seluruh staf dan mempersiapkan acara penghargaan untuk memberikan pengakuan secara formal kepada mereka”.

Pentingnya menjaga transparansi, keadilan, dan integritas dalam proses penilaian dan penghargaan ini. Hal ini penting untuk memastikan bahwa guru-guru di SDIT Anak Sholeh merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

“Kami memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada bukti yang kuat dan relevan tentang kinerja guru. Kami juga berusaha untuk mempertimbangkan berbagai sudut pandang dan memastikan bahwa penilaian dilakukan secara obyektif”.

Dengan melakukan rapat penilaian dan keputusan ini secara terstruktur dan objektif, sekolah dapat memastikan bahwa penghargaan diberikan kepada guru yang memiliki kinerja luar biasa dan berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan siswa dan sekolah. Berdasarkan observasi, peneliti juga menemukan bahwa data yang sudah dikumpulkan oleh tim merupakan data yang sesuai dengan indikator komitmen dan kehadiran, pengembangan profesional, hubungan dengan siswa, kontribusi ekstrakurikuler, inovasi dan kreativitas, dan kepemimpinan dan kerja sama tim. Sedangkan untuk dokumen akademik siswa diambil setelah pelaksanaan semester Akhir di sekolah, berdasarkan observasi pada tanggal 2 April 2024. Program *reward system* ini akan memberikan pengakuan yang layak kepada guru-guru kami yang telah memberikan kontribusi yang luar biasa dalam meningkatkan pembelajaran siswa, serta akan memotivasi dan menginspirasi guru-guru lainnya untuk terus berprestasi.

Berikut tahapan-tahapan dalam rapat penilaian dan pengambilan keputusan bagi guru yang berhak mendapatkan penghargaan di SDIT Anak Sholeh Praya.

Tabel. 2

Rundown Acara Rapat Penilaian dan Keputusan dalam Program Reward System

Indikator	Capaian	Keterangan	
		lya	Tidak
Kinerja Akademik	Peningkatan prestasi akademik siswa yang diajar.		
	Inovasi dalam metode pengajaran yang terbukti efektif		
	Penguasaan materi pelajaran dan kemampuan menyampaikan dengan jelas		
Komitmen dan Kehadiran	Konsistensi kehadiran dan ketepatan waktu		
	Partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah dan rapat-rapat staf		
	Komitmen terhadap tugas-tugas tambahan di luar jam mengajar		
Pengembangan Profesional	Mengikuti pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi		
	Mengambil inisiatif untuk belajar hal-hal baru yang berkaitan dengan pendidikan		
	Berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan rekan sejawat		
Hubungan dengan Siswa	Kemampuan membangun hubungan baik dengan siswa.		
	Membantu siswa dalam mengatasi masalah belajar dan non-akademik.		
	Mendorong dan memotivasi siswa untuk berprestasi.		
Kontribusi Ekstrakurikuler	Mengelola atau mendukung kegiatan ekstrakurikuler seperti klub, olahraga, dan seni.		
	Mendorong partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler.		
Inovasi dan Kreativitas	Mengembangkan bahan ajar dan media pembelajaran yang kreatif.		
	Menerapkan teknologi dalam pembelajaran.		
	Menciptakan lingkungan kelas yang inspiratif dan kondusif untuk belajar		
Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim	Kemampuan memimpin proyek atau tim di sekolah.		
	Kerja sama yang baik dengan rekan guru dan staf lainnya.		
	Berperan aktif dalam pengembangan kurikulum sekolah.		

5. Pengumuman Penghargaan dan Penyerahan Penghargaan

Tahapan sebelum pengumuman penghargaan dan penyerahan penghargaan yang dilakukan oleh tim penilaian adalah mulai dari tahap pengumpulan dan penilaian data kinerja guru. Tim penilai, yang terdiri dari beberapa guru senior dan kepala sekolah sendiri, menganalisis data ini untuk menentukan guru-guru yang layak menerima penghargaan. Setelah penilaian selesai, tim mengadakan rapat untuk memutuskan guru-guru yang akan menerima penghargaan. Nama-nama guru terpilih kemudian diumumkan secara resmi dalam pertemuan staf dan juga disampaikan kepada siswa melalui surat edaran dan pengumuman di papan informasi sekolah. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala SDIT Anak Sholeh ibu Dian Marlina, S.Pd.Gr mengungkapkan pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 bahwa;

“kami memiliki prosedur yang jelas untuk pengumuman dan penyerahan penghargaan kepada guru-guru yang telah menunjukkan kinerja luar biasa. Proses ini melibatkan beberapa tahap mulai dari penilaian hingga acara penyerahan penghargaan”.

Pengumuman penghargaan dan penyerahan penghargaan di SDIT Anak Sholeh merupakan proses di mana sekolah secara resmi mengumumkan guru-guru yang telah terpilih untuk menerima penghargaan berdasarkan kinerja mereka, dan kemudian secara seremonial memberikan penghargaan tersebut kepada para guru yang bersangkutan. Wakil kepala sekolah bertugas untuk merencanakan dan mempersiapkan acara. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Wakil kepala sekolah di SDIT Anak Sholeh mengungkapkan pada wawancara tanggal 24 April 2024 bahwa;

“Sebagai wakil kepala madrasah, saya terlibat dalam merencanakan dan mengorganisir acara Pengumuman dan Penyerahan Penghargaan. Saya bertanggung jawab untuk memastikan bahwa acara tersebut berjalan lancar dan meriah”.

Persiapan yang dilakukan oleh wakil kepala dan semua anggota tim penilai meliputi seluruh kebutuhan acara. Lebih lanjut wakil kepala SDIT Anak Sholeh mengungkapkan pada wawancara tanggal 24 April 2024 bahwa;

“persiapan meliputi menyusun agenda acara, menyiapkan materi presentasi, seperti sertifikat penghargaan, dan berkomunikasi dengan tim penyelenggara acara lainnya. Kami juga memastikan bahwa ruang acara dan dekorasi sudah siap”.

Wakil kepala sekolah bekerja sama dengan tim penilai sebagai penyelenggara acara untuk mengkoordinasikan semua detail acara. Kepala sekolah memimpin persiapan rapat teknis sebelum acara untuk memastikan semua orang memahami peran mereka karena acara penyerahan penghargaan merupakan acara khusus yang diikuti oleh seluruh warga sekolah di SDIT Anak Sholeh. Acara ini biasanya mencakup pidato dari kepala sekolah, penerima penghargaan. Pidato ini memberikan kesempatan untuk menyampaikan rasa terima kasih dan menginspirasi komunitas sekolah. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala SDIT Anak Sholeh mengungkapkan pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 bahwa;

“kami mengadakan acara khusus untuk penyerahan penghargaan. Acara ini biasanya diadakan di aula sekolah dan dihadiri oleh seluruh komunitas sekolah, termasuk siswa, guru, staf,. Acara dimulai dengan sambutan dari saya sebagai kepala sekolah, diikuti dengan pengumuman nama-nama guru yang menerima penghargaan”.

Lebih lanjut kepala sekolah menjelaskan terkait kegiatan pengumuman dan pemberian penghargaan kepada guru, kepala sekolah menyatakan pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 bahwa;

“Setelah sambutan, saya mengumumkan nama-nama guru yang menerima penghargaan dan mengundang mereka naik ke panggung. Setiap guru menerima sertifikat penghargaan, plakat, atau hadiah lain sebagai bentuk apresiasi. Kami juga mengambil foto bersama untuk mendokumentasikan momen ini. Biasanya, salah satu penerima penghargaan juga memberikan pidato singkat sebagai ungkapan terima kasih”.

Pengumuman penghargaan dan penyerahan penghargaan utamanya adalah untuk memberikan pengakuan atas dedikasi dan kerja keras guru-gurudi SDIT Anak Sholeh. Selain itu, penghargaan ini juga bertujuan untuk memotivasi semua guru agar terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka dan memberikan yang terbaik bagi siswa. Guru-guru yang mendapatkan penghargaan juga merasa bangga dan dihargai karena program ini adalah salah satu cara sekolah menghargai kerja keras para guru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah yang mendapat respon dari guru menyatakan pada wawancara tanggal 13 Mei 2024 bahwa;

“Responsnya sangat positif. Guru-guru merasa dihargai dan termotivasi, sementara siswa juga memberikan dukungan penuh. Acara ini tidak hanya memperkuat hubungan antara guru dan siswa tetapi juga meningkatkan semangat kebersamaan di antara seluruh komunitas sekolah”.

Pengumuman dan penyerahan penghargaan memiliki makna penting dalam konteks pendidikan, memberikan pengakuan yang layak kepada guru yang berkinerja baik, serta memotivasi seluruh komunitas sekolah untuk terus berprestasi. Guru senior merasa bangga melihat guru yang mendapatkan penghargaan, sesuai hasil wawancara tanggal 19 April 2024 bahwa;

“Melihat guru-guru menerima penghargaan adalah momen yang sangat membanggakan. Saya merasa bangga akan prestasi mereka dan senang bisa memberikan pengakuan atas kontribusi yang luar biasa dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah kami”.

Acara pemberian penghargaan ini tidak hanya memberikan pengakuan kepada guru-guru di SDIT Anak Sholeh, tetapi juga memotivasi dan menginspirasi mereka untuk terus berprestasi. Dan dapat memperkuat semangat solidaritas dan kebersamaan di antara staf dan semua pendidik di sekolah. Dengan mengumumkan penghargaan secara terbuka, sekolah memastikan transparansi dalam proses pemilihan penerima penghargaan. Hal ini juga meningkatkan kredibilitas penghargaan karena semua pihak mengetahui kriteria dan proses penilaian yang digunakan. Momen penyerahan penghargaan didokumentasikan melalui foto atau video untuk diabadikan dan dibagikan di media sosial sekolah untuk menjadi catatan sejarah prestasi sekolah.

PEMBAHASAN

Implementasi *Reward* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDIT Anak Sholeh Kota Praya

Pelaksanaan *reward* atau penghargaan di SDIT Anak Sholeh Praya memiliki peran penting dalam memotivasi guru dan siswa untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Penghargaan dapat diberikan dalam berbagai bentuk, termasuk penghargaan berbasis kinerja, penghargaan inovasi, dan penghargaan partisipasi. Langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan *reward system* di SDIT Anak Sholeh Praya adalah; Menentukan Kriteria Penghargaan: Kriteria yang ditetapkan sebagai kriteria

penerima penghargaan di SDIT Anak Sholeh Praya adalah kinerja akademik, inovasi dalam pengajaran, kontribusi terhadap kegiatan ekstrakurikuler, kehadiran. Kriteria yang ditetapkan oleh kepala sekolah sudah mencakup banyak aspek penting dari profesi guru. Dan perlu ada lebih banyak penekanan pada inovasi dan kreativitas dalam pengajaran, terutama di era digital ini. Kriteria untuk *reward* harus jelas dan dapat diukur, sehingga guru tahu apa yang diharapkan dari mereka untuk memperoleh penghargaan (Nur Aflizah dan Salfen Hasri, 2024).

Menentukan apa yang ingin dicapai melalui penghargaan adalah untuk memberikan pengakuan dan apresiasi kepada guru-guru yang telah menunjukkan dedikasi tinggi dan prestasi luar biasa dalam mendidik siswa. Dengan mengidentifikasi tujuan, tim penilai dapat menentukan aspek-aspek spesifik yang ingin dihargai, seperti inovasi dalam pengajaran, peningkatan prestasi siswa, atau kontribusi pada komunitas sekolah. Tujuan yang jelas memungkinkan tim penilai untuk mengukur keberhasilan program penghargaan. Selain itu dapat menentukan apakah penghargaan tersebut efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian reward adalah untuk lebih mengembangkan motivasi yang bersifat intrinsik dari motivasi ekstrinsik, dalam artian guru melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran guru itu sendiri (Muhammad Arifin Ritonga, et.al, 2019).

Mengidentifikasi tujuan penghargaan sebagai langkah fundamental dalam merancang program penghargaan yang efektif. Tujuan yang jelas membantu dalam menentukan fokus penghargaan, mengukur keberhasilan, memberikan arahan yang jelas kepada guru, dan meningkatkan transparansi serta kepercayaan dalam proses penilaian. Dengan demikian, penghargaan dapat benar-benar memotivasi dan menginspirasi guru untuk terus berkontribusi secara positif dalam dunia pendidikan. Pastikan kriteria pengakuan yang dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan kepada guru jelas dan terukur. Kriteria harus objektif dan dapat diukur sehingga tidak menimbulkan ketidakadilan dan dapat dipahami dengan baik oleh semua guru (Muh Ibnu Sholeh, 2023).

Kriteria bersifat realistis dan dapat dicapai oleh guru. Ini memastikan bahwa guru termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Kriteria harus mencakup kerangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan. Agar Suatu pemberian penghargaan efektif, maka ada tujuh kriteria yang harus dipenuhi, yaitu mencukupi, adil, seimbang, efektif dari sisi pembiayaan, memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja (Ombi Romli, 2019).

Berbagai alat dan instrumen untuk membantu dalam penilaian kinerja guru di SDIT Anak Sholeh. Salah satunya adalah lembar observasi yang digunakan oleh pengamat untuk menilai kinerja guru di kelas. Dan juga memiliki kuesioner yang diberikan kepada siswa untuk mengumpulkan umpan balik tentang kinerja guru. Kinerja diukur melalui kriteria atau standar tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh sebab itu penilaian kinerja sangat dibutuhkan guna memberikan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi (Ritonga, Muhammad Arifin, dan M. A. Manumanoso Prasetyo, 2019). Hasil penilaian digunakan untuk membuat keputusan yang adil dan obyektif tentang pemberian penghargaan kepada guru. Guru yang berhasil mencapai atau melebihi standar yang ditetapkan dalam kriteria penilaian akan diakui dan dihargai oleh sekolah.

Kriteria sudah ditetapkan oleh tim kemudian di sosialisasikan kepada seluruh guru yang ada di SDIT Anak Sholeh untuk memastikan bahwa semua guru mengetahui standar kriteria

yang menjadi penilai untuk mendapatkan penghargaan sebagai guru yang memiliki kinerja baik di sekolah. Pentingnya sosialisasi kriteria penilaian guru untuk memastikan transparansi dan keadilan dalam proses penilaian kinerja guru (Sanjaya, 2010). *Pertama*, kepala sekolah dan Tim di SDIT Anak Sholeh mengadakan pertemuan seluruh guru untuk memperkenalkan kriteria penghargaan secara rinci. Dalam pertemuan ini, tim menjelaskan tujuan penghargaan, kriteria penilaian, dan prosedur penilaian. *Kedua*, menyebarkan dokumen tertulis yang berisi kriteria dan panduan penilaian. *Ketiga*, menyediakan sesi tanya jawab dan diskusi agar para guru dapat menyampaikan pertanyaan atau kekhawatiran mereka.

Upaya sosialisasi yang dilakukan oleh tim penilai di SDIT Anak Sholeh untuk membuktikan bahwa proses penilaian menjadi lebih transparan dan guru-guru tahu apa yang diharapkan dari guru tersebut. Banyak guru yang mengapresiasi adanya kriteria yang jelas karena ini membantu guru untuk fokus pada aspek-aspek penting dari pengajaran dan pengembangan profesional guru.

Anggota tim penilai dalam pemberian penghargaan kepada guru di SDIT Anak Sholeh adalah individu atau kelompok yang bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan kontribusi para guru serta menentukan siapa yang layak menerima penghargaan. Mereka memiliki peran penting dalam memastikan bahwa proses penilaian dilakukan secara objektif, adil, dan transparan. Tim penilai dalam konteks manajemen pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui evaluasi yang sistematis (Suryosubroto, 2004). Tim ini biasanya terdiri dari para ahli di bidang pendidikan, praktisi, dan akademisi. Penetapan tim penilai melibatkan proses seleksi berdasarkan kriteria kompetensi, pengalaman, dan rekam jejak profesional (Suharsini Arikunto, 2008).

Anggota tim penilai yang telah ditetapkan di SDIT Anak Sholeh yaitu, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, perwakilan guru senior, perwakilan komite sekolah. Kepala sekolah, sebagai ketua tim, wakil kepala sekolah, yang membantu dalam koordinasi dan pelaksanaan penilaian. 1 guru senior yang memiliki pengalaman dan pengetahuan mendalam tentang pengajaran. 1 anggota komite sekolah, untuk mewakili kepentingan komunitas sekolah. Guru senior terlibat sebagai tim penilai untuk menentukan kategori guru yang berhak mendapatkan penghargaan dari sekolah. guru senior tentu mempunyai pengalaman lebih dengan guru junior dalam hal keprofesionalan. Tim penilai melakukan penilaian berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Mereka harus melakukannya dengan cermat dan obyektif, menghindari bias atau preferensi pribadi. Langkah-langkah yang terstruktur dan kolaboratif membantu menciptakan kriteria yang komprehensif dan relevan, serta meningkatkan komitmen dan kepercayaan di antara semua pihak yang terlibat. Nilai atau skor yang dicatat dalam penilaian tersebut berdasarkan parameter ukuran penilaian sesuai aturan yang sistematis berdasarkan asumsi penguasaan teori setiap anggota tim Penilai Kinerja Guru yang ditujuk (Ari Suhartanto, et.al, 2016).

Setelah sosialisasi kriteria kemudian langkah selanjutnya adalah pengumpulan data dan penilaian dalam pemberian penghargaan kepada guru di SDIT Anak Sholeh merujuk pada proses mengumpulkan informasi dan menganalisis kinerja guru berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan untuk menentukan siapa yang layak menerima penghargaan. Penilaian dimulai dengan pengumpulan data dan bukti tentang kinerja guru berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Setelah itu, tim melakukan rapat penilaian di mana kami meninjau hasil penilaian, mendiskusikan kinerja setiap guru, dan membuat keputusan tentang penerima

penghargaan. Pentingnya metode yang sistematis dalam pengumpulan data kinerja guru. Menguraikan berbagai teknik pengumpulan data seperti observasi dan survei, serta pentingnya validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan untuk penilaian yang objektif.

Langkah pertama adalah menentukan jenis data yang kami butuhkan untuk mengevaluasi kinerja guru. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari prestasi akademik siswa hingga keterlibatan guru dalam kegiatan ekstrakurikuler, pelatihan dan pengembangan profesional yang diikuti oleh guru, dan rekam jejak kinerja dan prestasi sebelumnya. Kedua, menentukan metode pengumpulan data yang tepat untuk setiap aspek kinerja guru yaitu menggunakan lembar observasi kelas untuk mengamati langsung praktik pengajaran guru, serta kuesioner untuk mengumpulkan umpan balik dari siswa. dengan rincian (Hermawati, 2017) sebagai berikut;

- a. Data Prestasi Siswa: Mengumpulkan data tentang prestasi siswa, seperti nilai ujian, nilai tes standar, atau peningkatan hasil belajar dari waktu ke waktu. Data ini memberikan gambaran tentang dampak pengajaran guru terhadap prestasi akademik siswa.
- b. Evaluasi Kinerja Guru: Melakukan evaluasi kinerja guru berdasarkan pengamatan kelas, penilaian oleh rekan sejawat atau pimpinan sekolah, dan portofolio pengajaran. Ini termasuk observasi langsung terhadap pengajaran guru dan penilaian atas kualitas rencana pelajaran dan materi pengajaran. Pengumpulan data melalui observasi kelas dan analisis dokumen untuk menilai kinerja guru.
- c. Partisipasi dalam Pengembangan Profesional: Mengumpulkan informasi tentang partisipasi guru dalam pelatihan, workshop, atau program pengembangan profesional lainnya. Ini mencerminkan komitmen guru terhadap pengembangan diri dan peningkatan kualitas pengajaran.
- d. Umpan Balik dari Siswa: Mengumpulkan umpan balik dari siswa, orang tua, dan rekan sejawat tentang kinerja guru. Pendapat dan pengalaman mereka dapat memberikan wawasan tambahan tentang kontribusi guru dalam proses pembelajaran. Metode pengumpulan data melalui observasi kelas dan analisis dokumen untuk menilai kinerja guru dengan menekankan pentingnya validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan.

Tim penilai bekerja sama secara kolaboratif dalam mengumpulkan data, meninjau bukti, dan melakukan diskusi penilaian. Setiap anggota tim membawa perspektif dan pengalaman sendiri dan terhindar dari preferensi pribadi atau ada intervensi dari luar. Sehingga semua anggota tim penilai berusaha mencapai kesepakatan bersama tentang keputusan penghargaan. Penegakan prinsip yang jujur dan amanah dalam pengumpulan data maka ada beberapa langkah yang dilakukan oleh tim penilai di SDIT Anak sholeh dalam melakukan pengumpulan data kinerja guru sebagai sumber rujukan untuk menentukan guru yang berhak menerima *reward* (penghargaan). Proses penilaian pencapaian tujuan dan pengungkapan kinerja guru untuk memberikan umpan balik bagi peningkatan kualitas kinerja program atau kegiatan sekolah mendatang (Ayu Lestari Perdana, 2020).

Setelah pengumpulan data kemudian tim mengadakan rapat penilaian dan keputusan dalam pemberian penghargaan kepada guru adalah pertemuan, dimana anggota tim penilai berkumpul untuk meninjau hasil penilaian, mendiskusikan kinerja guru berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, dan akhirnya membuat keputusan tentang siapa yang layak menerima penghargaan. Menggunakan kriteria atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mengevaluasi kinerja guru. Prosesnya dimulai dengan pengumpulan data kinerja guru dari

berbagai sumber, seperti hasil observasi kelas, prestasi siswa, dan umpan balik dari siswa. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja setiap guru dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk penghargaan. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yang dibandingkan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Ritonga, Muhammad Arifin, dan M. A. Manumanoso Prasetyo, 2019).

Tim penilai membahas hasil observasi kelas, prestasi akademik siswa, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan faktor lain yang relevan. Hasil analisis data digunakan untuk membuat keputusan yang berbasis bukti tentang kinerja guru. Proses pengambilan keputusan dimulai dengan meninjau data dan bukti tentang kinerja guru berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Kemudian melakukan diskusi dan mencapai konsensus tentang siapa yang layak menerima penghargaan berdasarkan penilaian yang telah dilakukan. Setelah diskusi, anggota tim penilai membuat keputusan tentang siapa yang layak menerima penghargaan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Mereka mengambil keputusan ini berdasarkan bukti yang telah dievaluasi dan konsensus yang telah dicapai selama rapat penilaian. Setelah keputusan ditetapkan, kemudian tim penilai mengumumkan nama-nama guru yang berhak menerima penghargaan kepada seluruh staf dan mempersiapkan acara penghargaan untuk memberikan pengakuan secara formal.

Langkah terakhir adalah pengumuman penghargaan dan penyerahan penghargaan di SDIT Anak Sholeh merupakan proses di mana sekolah secara resmi mengumumkan guru-guru yang telah terpilih untuk menerima penghargaan berdasarkan kinerja mereka, dan kemudian secara seremonial memberikan penghargaan tersebut kepada para guru yang bersangkutan. Pengumuman penghargaan dan penyerahan penghargaan adalah tahap akhir dalam proses pemberian penghargaan kepada guru di mana penghargaan secara resmi diumumkan kepada penerima dan diberikan kepada mereka secara formal. Ini adalah momen penting yang memberikan pengakuan atas kontribusi dan prestasi guru serta memperingati pencapaian mereka di hadapan seluruh komunitas sekolah.

Persiapan meliputi menyusun agenda acara, menyiapkan materi presentasi, seperti sertifikat penghargaan, dan berkomunikasi dengan tim penyelenggara acara lainnya. Dan juga memastikan bahwa ruang acara dan dekorasi sudah siap. Kepala sekolah memimpin persiapan rapat teknis sebelum acara untuk memastikan semua orang memahami peran mereka karena acara penyerahan penghargaan merupakan acara khusus yang diikuti oleh seluruh warga sekolah di SDIT Anak Sholeh. Acara ini diadakan di aula sekolah dan dihadiri oleh seluruh komunitas sekolah, termasuk siswa, guru, dan staf.

Acara dimulai dengan sambutan dari saya sebagai kepala sekolah, diikuti dengan pengumuman nama-nama guru yang menerima penghargaan. Setelah sambutan, kepala sekolah mengumumkan nama-nama guru yang menerima penghargaan dan mengundang mereka naik ke panggung. Setiap guru menerima sertifikat penghargaan, plakat, atau hadiah lain sebagai bentuk apresiasi. Kepala sekolah juga mengambil foto bersama untuk mendokumentasikan momen. Acara pemberian penghargaan ini tidak hanya memberikan pengakuan kepada guru-guru di SDIT Anak Sholeh, tetapi juga memotivasi dan menginspirasi mereka untuk terus berprestasi. Dan dapat memperkuat semangat solidaritas dan kebersamaan di antara staf dan semua pendidik di sekolah. Dengan mengumumkan penghargaan secara terbuka, sekolah memastikan transparansi dalam proses pemilihan penerima penghargaan.

SIMPULAN

Pelaksanaan reward system dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Anak Sholeh; 1) menentukan Kriteria; a) Identifikasi Tujuan Penghargaan; Menetapkan beberapa kriteria utama yaitu prestasi akademik dengan melihat peningkatan nilai ujian siswa dari tahun ke tahun dan juga menilai kreativitas dan inovasi dalam metode pengajaran yang diterapkan oleh guru. b) Tetapkan Instrumen Penelitian; yaitu lembar observasi yang digunakan oleh pengamat untuk menilai kinerja guru di kelas, dan memiliki kuesioner yang diberikan kepada siswa untuk mengumpulkan umpan balik tentang kinerja guru. c) Sosialisasi Kriteria; Mengadakan pertemuan seluruh staf pengajar untuk memperkenalkan kriteria penghargaan secara rinci, menyebarkan dokumen tertulis yang berisi kriteria dan panduan penilaian, dan diskusi agar para guru dapat menyampaikan pertanyaan atau kekhawatiran mereka; 2) Anggota Tim Penilai; tim penilai terdiri dari: Kepala sekolah, sebagai ketua tim, wakil kepala sekolah, yang membantu dalam koordinasi dan pelaksanaan penilaian. 1 guru senior yang memiliki pengalaman dan pengetahuan mendalam tentang pengajaran. 1 anggota komite sekolah, untuk mewakili kepentingan komunitas sekolah;

3) Pengumpulan data dan penilai; Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari prestasi akademik siswa hingga keterlibatan guru dalam kegiatan ekstrakurikuler. Setelah jenis data ditentukan, langkah selanjutnya adalah menentukan metode pengumpulan data yang tepat untuk setiap aspek kinerja guru; 4) Rapat penilaian dan keputusan; rapat dengan tim penilai yang terdiri dari beberapa staf pengajar senior dan saya sebagai kepala sekolah. Dalam rapat ini, kami menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk menilai kinerja setiap guru; 5) Pengumuman penghargaan dan penyerahan; proses di mana sekolah secara resmi mengumumkan guru-guru yang telah terpilih untuk menerima penghargaan berdasarkan kinerja mereka, dan kemudian secara seremonial memberikan penghargaan tersebut kepada para guru yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Suhartanto, et.al. (2016). Decision Support System Untuk Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode Profile Matching. *Jurnal Komputer Terapan*, 2(2).
- Ayu Lestari Perdana. (2020). Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (MONEV) Terhadap Kinerja Guru di SMA 16 Gowa. *Prosiding Seminar Nasional Hukum, Bisnis, Sains Dan Teknologi*.
- Djaman Satiri. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alabeta.
- Hermawati. (2017). Evaluasi Kinerja Guru dalam Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 14(2).
- Irawan Soehartono. (1995). *Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya*. Remaja Rosdakarya.
- Lexy J. Moleong. (2006). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Muh Ibnu Sholeh. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4).



- Muhammad Arifin Ritonga, et.al. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment,” Idarah. *Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan*, 3(1).
- Nur Aflizah dan Salfen Hasri. (2024). Reward Sebagai Alat Motivasi dalam Konteks Pendidikan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1).
- Ombi Romli. (2019). Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Pada Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Yayasan Khairul Huda Kota Serang Banten. *Equilibrium*, 8(2).
- Ratna Wilis Dahar. (2011). *Teori-teori Belajar dan Pembelajaran*. Erlangga.
- Ritonga, Muhammad Arifin, dan M. A. Manumanoso Prasetyo. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment. *Idarah: Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan*, 3(1).
- Sanjaya, W. (2010). *Supervisi Pendidikan: Landasan, Aplikasi, dan Inovasi*. Kencana.
- Sardiman A.M. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsini Arikunto. (2008). *Evaluasi Program Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Sukardi. (2003). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Sumandi Suryabrata. (2008). *Metodelogi Penelitian*. Grafindo Persada.
- Suryosubroto. (2004). *Manajemen Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Syaiful Djamar. (2014). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Rineka Cipta.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS). (2003). Citra Umbara.
- Yudin Citra. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Sanabil.