

**PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTs ASH-SHALIHIN KABUPATEN GOWA**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Alauddin Makassar

Oleh :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K A S S A R

SAHRIL

NIM: 20300119057

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sahril
NIM : 20300119057
Tempat/Tgl Lahir : Kefamenanu, 01 Agustus 2000
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Alamat : Villa Samata Sejahtera Pondok Musafir
Judul : Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI Gowa, 01 Agustus 2023

Penulis,



Sahril

Nim.20300119057

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul **Pemberian Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa**, yang disusun oleh **SAHRIL, NIM: 20300119057**, mahasiswa Jurusan/Prodi **Manajemen Pendidikan Islam**, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi/Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 15 September 2023 M bertepatan dengan 29 Shaffar 1445 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan/Prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

Samata-Gowa, 18 September 2023 M
3 Rabiul Awal 1445 H

DEWAN PENGUJI: Nomor SK 3725 Tahun 2023

Ketua	: Dr. Ridwan Idris, M. Pd.	(.....)
Sekretaris	: Dr. Andi Ika Prasasti Abrar, M.Pd.	(.....)
Munaqisy I	: Dr. Mardhiah, M.Pd.	(.....)
Munaqisy II	: St. Ibrah Mustafa Kamal, S. E., M. Sc.	(.....)
Pembimbing I	: Drs. Suarga, M.M.	(.....)
Pembimbing II	: Dr. Wahyuddin, M.Pd.I.	(.....)

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Alauddin Makassar,

Dr. H. Andi. Achruh, M.Pd.I.
NIP 196609081994031002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbi alamin, penulis mengucapkan syukur atas karunia limpahan nikmat pengetahuan dan hidayahnya atas semua yang Allah Swt berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan kinerja Guru di MTs Ash-Shalihin kabupaten Gowa**”. Shalawat serta salam atas junjungan Nabi Muhammad saw beserta para sahabat dan para pengikut setianya.

Selesainya penulisan dan penyusunan skripsi ini merupakan sebuah karunia dan hal yang paling membanggakan dan tentunya peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat membantuk kelancaran skripsi ini baik secara moril maupun material. Terkhusus kedua orang tua tercinta ayah Wardihang dan Ibu Hj. Mardiana, kakak Ayu adek saya Cindy, Ayrin, Hazwa dan Afkar yang memberikan banyak semangat dan tak henti-hentinya mendoakan saya dalam menyelesaikan karya ilmiah.

Selama dalam penelitian ini sampai pada penyusunan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dengan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang berkenan memberikan bantuan kepada penulis selama penulisan skripsi. Ucapan terima kasih dan penghargaan ini penulis sampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar **Prof. H. Hamdan Juhannis, MA.,Ph.D.**, Wakil Rektor I **Prof. Dr. Kamaluddin Abunawas M.Ag.** Wakil Rektor II **Dr. Andi Aderus Lc.,M.Ag.**, Wakil Rektor III **Prof. Dr. Muhammad Khalifa Mustami, M.Pd.** serta Wakil

Rektor IV **Dr. Muhammad Amry, Lc.,M.Ag.** atas segala fasilitas yang diberikan dalam menimbah ilmu di UIN Alauddin Makassar.

2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan **Dr. Andi Achruh, M.Pd.I.** beserta Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. atas segala fasilitas yang diberikan serta sebagai pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.
3. **Dr. Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.** dan **Dr. Mardhiah, M.Pd.** sebagai Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, karena izin, pelayanan, kesempatan, fasilitas, dukungan, dan motivasi yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini telah terselesaikan.
4. **Drs. Suarga. M.M.** sebagai Pembimbing I dan **Dr. Wahyuddin. M.Pd.I.** sebagai Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk memberikan masukan dan arahan hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. **Dr. Mardhiah, M.Pd.** sebagai Munaqisy I dan **St Ibrah Mustafa Kamal SE. Msc.** sebagai Munaqisy II yang telah memberikan masukan, kritik, dan saran yang sangat berguna kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. **Dosen-dosen, Staf Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Akademik, serta pegawai** Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan pengetahuan dan pelayanan terbaik kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Ibu Hj. Darma M.Pd. sebagai kepala Madrasah Mts Ash-Shalihin Kabupaten Gowa. yang telah memberikan perizinan peneliti untuk melakukan penelitian.
8. Ibu Suhaenah, S.Pd., Ibu Zulhana, S.Ag., ibu Nurliah Ghalib, S.E, M.M. sebagai guru di Madrasah yang telah banyak memberikan informasi serta

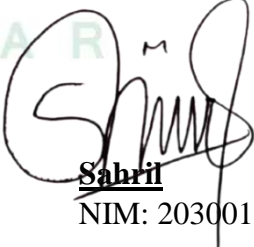
pengetahuan dan motivasi dalam penelitian ini.

9. Ucapan terima kasih kepada rekan-rekan seperjuangan saya, Syamsu Alam, Nur Hidayatullah Zainal, Nur Pratiwi Baso Badamang, Zulfikar Hamid, Mursalim, Irfan Ariadi, Abdul Muhaimin, dan Firdaus Kuddus yang selama penyusunan skripsi ini menjadi partner setia.
10. Teman-teman jurusan MPI 2019 terkhusus MPI B 2019 yang selalu memberikan pengaruh positif demi kelancaran penyusunan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun penulis sangat harapkan semoga skripsi ini berguna bagi pembaca.
11. Rekan-rekan dari Ukm Menwa, Ukm Ldk Al Jami, Sema universitas, sahabat-sahabtwati PMII rayon tarbiyah dan keguruan, Dpk Latenriruwa Bone yang senantiasa memberikan saran, kritik, masukan serta pengaruh yang luar biasa bagi peneliti sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

Gowa, 14 Juli 2023

Penulis,



Sahri
NIM: 20300119057

DAFTAR ISI

JUDUL
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus.....	6
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Kajian Penelitian Terdahulu.....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN TEORETIS	14
A. <i>Reward</i>	14
B. <i>Punishment</i>	22
C. Kinerja Guru	28
D. Konsep Reward, Punishment, dan Kinerja Guru Dalam Perspektif Islam.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	44
B. Pendekatan Penelitian.....	45
C. Sumber Data.....	46
D. Metode Pengumpulan Data	46
E. Instrumen Penelitian	48
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	49
G. Pengujian Keabsahan Data.....	50
BAB IV PEMBERIAN <i>REWARD</i> DAN <i>PUNISHMENT</i> DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs ASH-SHALIHIN KABUPATEN GOWA	52
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	52
B. Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Guru	57

C. Dampak Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dalam Meningkatkan Kinerja guru	62
D. Kinerja Guru	66
BAB V PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77
B. Implikasi	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	97



ABSTRAK

Nama : Sahril
Nim : 20300119057
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : **Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.**

Penelitian ini mengkaji tentang Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa untuk mengetahui: (1) Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa (2) Dampak pemberian *Reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa. (3) Kinerja Guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Adapun metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara terhadap Kepala Madrasah, beserta guru-guru yang ada di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Teknik pengelolaan dan analisis data dilakukan dengan melalui tiga tahapan, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun pengujian keabsahan data melalui triangulasi sumber, teknik, dan teori.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* terhadap guru meliputi. *Reward* mengikutkan para guru ketika ada pelatihan workshop dan diklat, pemberian gaji honor, pemberian cuti, sedangkan *punishment* adalah seperti penundaan gaji honor, teguran secara langsung maupun tidak, pemberian surat peringatan, dan sanksi yang terdiri dari 3 Kategori yakni sanksi ringan, sedang, dan berat. Dampak pemberian *reward* adalah terjalinnya hubungan positif antara guru, siswa, dan rekan kerja. motivasi mengajar lebih tinggi, guru merasa dihargai atas kinerjanya, sedangkan *punishment* dampaknya adalah guru lebih sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengajar, dan memperbaiki perilaku yang buruk menjadi baik. Adapun indikator kinerja guru meliputi mendidik, mengajar, membimbing, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Bisa diidentifikasi melalui daftar hadir guru, nilai rapor siswa, metode ajar guru yang bervariasi, pelaksanaan evaluasi setelah kegiatan pembelajaran, dan juga prestasi guru

Adapun implikasi penelitian ini yaitu diharapkan untuk pihak madrasah, dalam memberikan *Reward*, diberikan secara tepat sesuai dengan kondisi guru, begitupun dengan *punishment* dengan tujuan untuk menghargai kinerja guru dan prestasi guru. Pengakuan atas usaha dan kontribusi guru dapat menjadi motivasi yang kuat bagi guru dalam meningkatkan kualitasnya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan artinya proses perubahan sikap dan perilaku seseorang atau kelompok dalam usaha mendewasakan manusia.¹ Menurut Din Wahyudin, pendidikan adalah humanisasi (upaya memanusiaakan manusia) yaitu suatu upaya dalam rangka membantu manusia (peserta didik) agar mampu hidup sesuai dengan martabat kemanusiaannya. W.S. Winkel dalam bukunya yang berjudul Psikologi Pengajaran, mendefinisikan pendidikan ialah bantuan yang diberikan orang dewasa kepada orang yang belum dewasa, agar dia mencapai kedewasaan . dalam UU RI No. 20 tahun 2003 memuat pengertian pendidikan, pendidikan adalah usaha sadara dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.²

Pendidikan memerlukan suatu lembaga pendidikan, dimana lembaga pendidikan merupakan wadah berlangsungnya proses pendidikan atau belajar mengajar yang dilakukan dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku individu menuju ke arah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitar. Suatu lembaga pendidikan akan bersaing secara kompetitif apabila dapat menghasilkan guru dan siswa berprestasi dan berkualitas.

Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Lembaga pendidikan dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan

¹ Aidah Sari, 'Implementasi Pendidikan Karakter Di Sekolah Melalui Kegiatan Pembiasaan Dan Keteladanan', *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3.02 (2017), 249 <<https://doi.org/10.32678/tarbawi.v3i02.1952>>. (Diakses 14 februari 2023).

² Raisinus, DKK, *Dasar-dasar kependidikan*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), h. 5.

ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat. Banyak perhatian khusus diarahkan kepada perkembangan dan kemajuan pendidikan guna meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Pendidikan memerlukan suatu lembaga pendidikan, dimana lembaga pendidikan merupakan wadah berlangsungnya proses pendidikan atau belajar mengajar yang dilakukan dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku individu menuju kearah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitar. Suatu lembaga pendidikan akan bersaing secara kompetitif apabila dapat menghasilkan guru dan siswa berprestasi dan berkualitas.³

Pentingnya pendidikan ini juga terdapat dalam firman Allah QS. Al-Isra 17:7 yang berbunyi:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسُئُوا وُجُوهَكُمْ
وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتْبِيرًا ۗ

Terjemahnya:

Jika berbuat baik, (berarti) kamu telah berbuat baik untuk dirimu sendiri. Jika kamu berbuat jahat, (kerugian dari kejahatan) itu kembali kepada dirimu sendiri. Apabila datang saat (kerusakan) yang kedua, (Kami bangkitkan musuhmu) untuk menyuramkan wajahmu, untuk memasuki masjid (Baitulmaqdis) sebagaimana memasukinya ketika pertama kali, dan untuk membinasakan apa saja yang mereka kuasai.⁴

Menurut Tafsir Al-Misbah, surah al-isra (17) ayat 7 berisi tentang penegasan hakikat perbuatan baik dan buruk pada ayat sebelumnya, bahwa kebinasaan yang dialami oleh bangsa israil disebabkan oleh keduharkaan dan kezaliman yang mereka lakukan, bukan karena orang lain. Sebaliknya, jika mereka mau taat dan bersungguh-sungguh niscaya Allah akan memberikan ganjaran sesuai

³ Education Journal Vol and others, 'Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengajar Melalui Reward Dan Punishment Di SDN III Pomahan', 1.2 (2022), 389–95.

⁴ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Transliterasi (Solo: PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2015), h. 50.

ketetapannya.⁵ Kaitan antara ayat di atas dengan judul adalah dengan adanya *Reward* dan *punishment* memiliki pertimbangan penting terhadap guru di dalam meningkatkan kinerjanya.

Secara umum pengertian guru dalam Bahasa Indonesia adalah merujuk sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, di sana dikatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Ki Hadjar Dewantara menjelaskan bahwa terdapat tiga asas pendidikan yaitu *Ing Ngarso Sung Tuladha*, *Ing Madya Mangun Karsa*, *Tut wuri Handayani*. Yang implementasinya dalam pendidikan dapat dipahami bahwa guru sebagai pendidik yaitu: *Ing Ngarso SungTuludo*, bahwa di depan seorang guru harus dapat memberikan contoh atau teladan yang baik bagi kepada siswa-siswinya. *Ing Madya Mangun Karsa*, guru adalah pendidik yang berada di tengah siswanya mampu memberikan dorongan atau semangat untuk berkarya *Tut Wuri Handayani*, di belakang seorang guru harus mampu mengarahkan dan memotivasi peserta didik agar dapat mencapai hasil belajar yang optimal.⁶ Untuk menghasilkan guru dan siswa yang berprestasi dan berkualitas, dibutuhkan suatu kinerja. Kinerja adalah sebagai penyelesaian suatu unit misi yang berkaitan dengan hasil. Untuk tercapainya hasil tersebut membutuhkan sistem kinerja yang terorganisir. Kinerja juga harus dikaitkan dengan tujuan dan strategi organisasi, karena nilai kinerja

⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Cet. IV, Jilid 6 (Jakarta: Lentera Hati, 2011), h. 774.

⁶ Abd. Rahman, *Menuju Guru Profesional Dan Ber-Etika*, 1st edn (Yogyakarta: Grha Guru Printika, 2015), h. 30–31.

itulah yang merupakan hasil produktif dari sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan demikian kinerja bukanlah sekedar sistem desain, kompetensi, motivasi, kemampuan, atau keahlian. Begitu juga dengan guru sebagai tenaga pendidik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pemberian *Reward* dan *punishment*.⁷

Kinerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Maka, diperlukan kinerja yang baik dari guru. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dan kegigihan dituntut ada dalam diri seseorang guru agar memiliki kinerja yang baik.

Agar guru memiliki kinerja baik, maka diadakannya pemberian *Reward* dan *punishment*. Dengan diadakannya pemberian *Reward* diharapkan untuk adanya peningkatan kinerja guru. Pemberian *Reward* kepada guru merupakan penerapan pemberian motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar.⁸

Menurut Kamus Bahasa Indonesia *Reward* merupakan pemberian. *Reward* (penghargaan) ialah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari perorangan, ataupun lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material ataupun ucapan. Sedangkan *punishment* dalam kamus besar Bahasa Indonesia *punishment* atau hukuman memiliki arti peraturan resmi yang menjadi pengatur. *Punishment* merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan suatu perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut.

⁷ Suwarno Adie E Yusuf, *Pengembangan SDM* (Tangerang: Universitas Terbuka, t.t.), h.35.

⁸Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), h.90.

Pemberian *Reward* kepada guru merupakan penerapan pemberian motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar. Untuk peningkatan kinerja yang baik maka perlu diadakannya pemberian *Reward* kepada guru. “Metode *Reward* merupakan salah satu prinsip yang penting pada teori-teori yang disebut dengan istilah *reinforser*.⁹

Reinforser merupakan konsekuensi yang menyenangkan. *Reward* (ganjaran) adalah sebagai alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaan yang mereka lakukan mendapat penghargaan. Pendidik bermaksud juga dengan adanya ganjaran agar guru menjadi termotivasi untuk lebih giat lagi usahanya dalam memperbaiki dan mempertinggi prestasi yang telah diperolehnya dapat tercapai.¹⁰

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti yang dilaksanakan pada tanggal 20 Februari 2023 di MTs Ash-Shalihin dengan narasumber kepala madrasah yakni Ibu Hj. Darma, M.Pd. dan juga salah satu guru mata pelajaran IPA Terpadu yakni ibu Rezki S. Pd Penulis mendapatkan informasi diantaranya adalah:

Pertama, terkait mengenai *Reward* yang diterapkan di sekolah MTs Ash-Shalihin adalah jenis *Reward* ekstrinsik yaitu penghargaan berupa uang/materi dan pujian yang diberikan kepada guru yang disiplin dalam proses mengajar. Menurut kepala madrasah, tujuan dari penghargaan ini yakni diharapkan dapat memberikan motivasi mengajar lebih terhadap guru dalam meningkatkan profesionalismenya yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah.

⁹Ratna Wilis Dahar, *Teori-teori Belajar dan Pembelajaran* (Jakarta: Erlangga, 2011), h.20

¹⁰ Motivasi Belajar Siswa Author and others, ‘Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap’, April, 2022, 210–19 <<https://doi.org/10.47709/educendikia.v2i1.1596>>. (diakses 14 februari 2023)

Kedua, terkait mengenai *punishment* yang diterapkan di sekolah ini adalah jenis hukuman *represif*, yaitu hukuman yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran. Hukuman ini dilaksanakan ketika terjadi pelanggaran atau permasalahan guru dimana, dibuktikan dengan pemberian surat peringatan (SP 1) dan dalam bentuk teguran lisan kepada guru yang sering terlambat pada saat kegiatan pembelajaran.

Ketiga, terkait mengenai kinerja guru calon peneliti mendapatkan informasi bahwa kinerja guru di sekolah sudah baik, tetapi kurang maksimal dibuktikan dengan kurangnya pemahaman guru terhadap peserta didik, materi ajar yang kurang bervariasi yang menyebabkan kurangnya minat belajar peserta didik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyadari bahwa *Reward* dan *punishment* sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru dan mencegah adanya pelanggaran yang merugikan. Dengan demikian maka peneliti sangat tertarik untuk mengetahui dan meneliti tentang “Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.”

B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

1. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan batasan penelitan sehingga lebih jelas ruang lingkup yang akan di teliti, penulis memberikan batasan dalam penelitian ini, untuk menghindari persepsi baru dan kesalahpahaman sehingga tidak keluar dari apa yang menjadi fokus penelitan. Penulis hanya berfokus pada pemberian *Reward* yang bersifat *ekstrinsik* dan *punishment* yang bersifat *represif* dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ash-Shalihin kabupaten gowa.

2. Deskripsi Fokus

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka dapat dideskripsikan sesuai substansi permasalahan yaitu:

a. Pemberian *Reward ekstrinsik*

Penghargaan Ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar orang tersebut baik berupa uang, materi dan sosial atau pujian dan pengakuan dari orang lain yang berasal dari lingkungan atau masyarakat. Berikut dua hal yang termasuk dalam penghargaan ekstrinsik

1. Penghargaan finansial, terdiri dari gaji dan upah.
2. Penghargaan non finansial, terdiri dari penghargaan interpersonal berupa satus dan pengakuan.

b. *Punishment represif*

Hukuman represif, yaitu hukuman yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran. Hukuman ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif yakni hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah ia melakukan suatu perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut. Rasa takut yang timbul dari hukuman yang diberikan memiliki pengaruh yang bermanfaat untuk menghambat keinginan-keinginan yang bersifat negatif tersebut karena jika perilaku negatif terulang kembali maka hukuman yang sama akan diterima.

c. Kinerja Guru

Pada hakikatnya kinerja guru adalah prestasi kerja yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas , sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut.

Adapun kriteria kinerja guru yang dapat mencapai prestasi kerjanya lebih diarahakan kepada kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan,

bahwa kinerja guru dalam hal ini kompetensi guru meliputi empat kompetensi, yaitu: Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian *Reward* dan *punishment* terhadap guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa?
2. Bagaimana dampak pemberian *Reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa?
3. Bagaimana kinerja guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa?

D. Kajian Pustaka

Pada beberapa karya ilmiah maupun skripsi yang berkaitan dengan judul penelitian ini akan menjadi referensi atau kepustakaan antara lain:

1. Hamdan Dzulkarnain 2020, dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Guru di SMK Syafi`iyah Kabupaten Pematang” Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah Guru di SMK Syafi`iyah Pematang. Adapun teknik pengambilan sampel ini di lakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama membahas tentang *Reward* dan *Punishment* dan juga kinerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sedangkan penelitian sekarang menggunakan penelitian kualitatif dan lokasi penelitian di mana penelitian ini di lakukan di SMK Syafi`iyah

kabupaten Pemalang sedangkan, penelitian sekarang di lakukan di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.

2. Luthfi Muhammad (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin kerja Guru di SMA Islam Al-Falah Kresek”. Penelitian ini bertujuan, 1) mendiskripsikan hadiah 2) mendiskripsikan hukuman 3) menganalisis pengaruh *Reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja guru. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dari disiplinnya sebuah lembaga organisasi sekolah. Dan yang menjadi faktor utamanya adalah guru. Maka dari itu, dibutuhkan *Reward* untuk mengapresiasi guru dala menjalankan pekerjaanya dan dibutuhkan *punishment* untuk memberikan efek jera terhadap tindakan-tindakan yang tidak sesuai aturan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama membahas tentang *Reward* dan *punishment* dan juga kinerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan penelitian kuantitaif sedangkan penelitian sekarang menggunakan penelitian kualitatif, dan lokasi penelitian di mana penelitian ini di lakukan di SMA Islam Al-Falah Kresek, sedangkan penelitian sekarang lokasi penelitiannya di Mts Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.
3. Fadli Rinekso (2021), dengan judul penelitian “Implementasi *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDIT Al-Muhsin Metro. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja para guru dan staf setelah mendapat *Reward* dan *punishment* di SDIT Al Muhsin. Pemberian *Reward* atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan untuk lebih meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja. Pemberian *punishment* atau hukuman pada

karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku dan dalam sekolah sanksi diberikan kepada guru yang melakukan kesalahan yang dapat merugikan sekolah berupa teguran, peringatan, hukuman fisik, pemotongan gaji hingga pemutusan hubungan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data, peneliti menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah pada fokus pembahasannya dimana fokus pembahasannya sama-sama berkaitan dengan *Reward*, *Punishment*, dan kinerja guru. Adapun yang menjadi perbedaannya adalah terletak pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan di SDIT Al-Muhsin Metro sedangkan, penelitian sekarang dilakukan di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.

4. Jurnal yang telah disusun oleh Zahdiah dengan judul penelitian “Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Pemberian *Reward* dan *Punishment* di SMP PGRI 9 Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kinerja guru di SMP PGRI 9 Banjarmasin melalui metode pemberian *Reward* dan *Punishment*. Ada (5) parameter yang digunakan untuk mengukur peningkatan kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian tindakan sekolah (PTS) yang menggunakan 2 siklus kegiatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan tindakan *Reward* dan *punishment* yang diberikan kepala sekolah telah terjadi peningkatan kinerja guru dalam hal (1) durasi penyelesaian mengajar KBM di kelas dari 70% pada siklus pertama menjadi 85% pada siklus kedua (2) pencapaian target prestasi siswa, dari 60% menjadi 80% (3) kehadiran

guru tepat waktu dari 60% menjadi 86% (4) kelengkapan administrasi guru dari 60% menjadi 85% dan (5) durasi kegiatan mengajar 70% menjadi 85%. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pemberian *Reward dan punishment*, sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian ini membahas tentang Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Pemberian *Reward dan Punishment* sedangkan pada penelitian yang sekarang membahas tentang Pemberian *Reward dan Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Guru, perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian. Pada penelitian ini dilakukan di SMP PGRI 9 Banjarmasin sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.

5. Jurnal yang telah disusun oleh Mirzon Daheri Dkk dengan judul penelitian pengaruh reward dan punishment terhadap profesionalisme guru. Penelitian ini bertujuan untuk mencari celah untuk menemukan konsep baru serta melakukan falsifikasi atau verifikasi terhadap teori maupun konsep penelitian yang telah ada dengan tema sejenis. Guna melaksanakan hal tersebut peneliti mengajukan 3 pertanyaan yakni pertanyaan pertama adalah Bagaimana pengaruh *reward* terhadap profesionalisme guru di Smk? Kedua bagaimana pengaruh *reward* terhadap profesionalisme guru di Smk?, dan ketiga bagaimana pengaruh *reward dan punishment* secara simultan terhadap profesionalisme guru di Smk Raden Rahmat?. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu dimana *reward dan punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru baik secara parsial maupun secara simultan, sehingga memperkuat konsistensi teori-teori yang digunakan pada penelitian ini, hal ini sesuai dengan salah satu fungsi dari penelitian kuantitatif, untuk memperkuat/membenarkan teori

atau memfalsifikasi teori. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang *Reward dan punishment*, sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian ini membahas tentang Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap profesionalisme guru, sedangkan pada penelitian yang sekarang membahas tentang Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Guru, perbedaan lainnya terletak pada jenis penelitian dan lokasi penelitian. Pada penelitian ini dilakukan di SMK Raden Rahmat sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian serta mengungkapkan masalah yang telah dipaparkan pada sub masalah maka diperoleh:

1. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian berdasarkan gambaran dalam perumusan masalah pada halaman sebelumnya, maka dapat penulis kemukakan sebagai berikut:

- a. Mendiskripsikan pemberian *Reward* dan *punishment* terhadap guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.
- b. Mendiskripsikan dampak pemberian *Reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.
- c. Mendiskripsikan kinerja guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian ini di bagi menjadi dua antara lain:

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Penelitian ini menjadi sarana bagi penulis untuk menerapkan teori-teori manajemen yang telah dipelajari semasa kuliah dengan kondisi lapangan yang nyata.
- 2) Untuk menambah pengalaman serta pengetahuan penulis di sekolah dan sebagai tambahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di masa depan.
- 3) Sebagai penguatan wawasan pemikiran tentang pentingnya pemberian *Reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru.

b. kegunaan praktis

- 1) Sebagai rujukan atau bahan masukan terhadap lembaga pendidikan, khususnya di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.
- 2) Untuk menambah wawasan berpikir bagi penulis sendiri dan pembaca, khususnya pada mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dalam rangka pengembangan Manajemen pendidikan islam di lingkungan sekolah.
- 3) Untuk memberikan kontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan secara umum dan ilmu keislaman secara khususnya, serta menjadi salah satu literasi bacaan bagi peserta didik.
- 4) Kegunaan praktis yang berkaitan dengan pembangunan masyarakat yaitu, memberikan informasi serta pengetahuan kepada masyarakat terhadap pentingnya pemberian *Reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerjanya

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. *Reward dan Punishment*

1. *Reward*

a. Pengertian *reward*

Secara etimologi *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Secara terminologi, *Reward* adalah sebagai alat pendidikan yang diberikan ketika seseorang melakukan yang baik atau telah mencapai sebuah tahap perkembangan tertentu atau target tertentu sehingga seseorang termotivasi untuk menjadi lebih baik. *Reward* dalam kamus bahasa Inggris berarti hadiah atau penghargaan. *Reward is an educational strategy which can be used to make the teacher feel happy in learning a language and also can be used to give motivation to the teacher for learning better* (hadiah adalah strategi pendidikan yang dapat digunakan untuk membuat guru merasa senang dalam melaksanakan kegiatannya dan juga dapat digunakan untuk memberikan motivasi positif yang lebih baik).¹ *Reward* adalah ganjaran, hadiah atau memberi penghargaan. Hadiah sesuatu yang sangat menyenangkan yang diberikan setelah seseorang melakukan tingkah laku yang diinginkan. *Reward* yang merupakan pemberian berupa sesuatu kepada individu ataupun kelompok sebagai salah satu apresiasi atau penghargaan atas pencapaian yang mereka dapatkan.² *Reward* juga diberikan kepada semua orang

¹ Irawati dan An Fauzia Rozani Syafei, “*The Use Of Reward and Punishment To Increase Young Learners’ Motivation In Learning English As Foreign Language Adapted To Indonesian Context*”, *Journal of English Language Teaching*, (Vol. 5, No. 1, Serie D, September Tahun 2016), h. 265.

² Sajudin Muhammad, *Pengembangan Model Pembelajaran Matematika Berbasis Reward dan Punishment*, (Banyumas: Wawasan Ilmu, 2021), h. 84.

dalam bentuk yang disesuaikan dengan pencapaian mereka atas motif-motif tertentu.³

Dalam konsep manajemen, *Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan sesuatu perbuatan baik secara berulang-ulang.

Reward merupakan balasan atau pemberian sesuatu baik berupa benda atau pujian kepada seseorang sebagai suatu penghargaan terhadap kegiatan yang telah mereka kerjakan dengan baik. Dengan adanya penghargaan tersebut, nantinya akan berdampak pada kegiatan mereka berikutnya agar mempertahankan atau meningkatkan kualitas dari kegiatannya. *Reward* diberikan pada seseorang yang dianggap layak berupa penghargaan-penghargaan atas prestasinya dengan memberikan situasi yang menyenangkan dan mempunyai kepuasan tersendiri terhadap mereka sehingga mereka akan mengulanginya secara terus menerus.

Secara sederhana, *Reward* mencakup proses yang dilakukan dengan memberi penguatan (*reinforcement*) dalam bentuk penghargaan, sehingga dengan diberikan penghargaan diharapkan dengan sendirinya akan timbul perilaku positif dan terus melakukan hal tersebut dengan lebih baik lagi di masa yang akan datang. Sehingga dengan diberikannya penghargaan seseorang akan dianggap berperan atau dianggap berguna dan merasa dihargai akan usahanya yang dapat mengangkat status mereka. Dengan kata lain *Reward* dapat dikatakan sebagai salah satu langkah yang dilakukan oleh seseorang guna memberikan suatu penghargaan kepada seseorang yang telah mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar. Dengan diberikannya *Reward* seseorang diharapkan untuk mempertahankan bahkan

³ Moh. Zaiful Rosyid dan Ulfatur Rahmah Rofiqi, *Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2021), h. 4-5.

meningkatkan kualitas pencapaiannya di waktu yang akan datang.⁴ Sebagai mana salah satunya dapat dilihat dalam firman Allah pada QS. Ali- Imran/3:148 sebagai berikut :

فَاتْنَهُمُ اللَّهُ تَوَابَ الدُّنْيَا وَحُسْنَ تَوَابِ الْآخِرَةِ ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ء ١٤٨

Terjemahnya:

“Karena itu Allah memberikan kepada mereka pahala di dunia dan pahala yang baik di akhirat. Dan Allah menyukai orang- orang yang berbuat kebaikan” (Q.S. Ali-Imran/3: 148).⁵

Menurut Quraish Shihab maksud ayat di atas adalah dengan begitu, mereka diberi kemenangan dan keberhasilan di dunia, dan dijamin akan mendapatkan balasan yang baik di akhirat. Allah akan selalu memberi pahala kepada orang-orang yang bekerja dengan baik.⁶ Dari uraian dan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa *Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang yang dianggap layak mendapatkannya karena kinerja yang baik, dan dengan adanya *Reward* seseorang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik.

b. Kriteria *Reward*

Reward atau penghargaan kepada guru tidak boleh diberikan tanpa adanya pertimbangan kinerja guru. Untuk itulah ada kriteria tertentu yang harus menjadi pertimbangan kepala sekolah dalam memberikan *Reward* kepada guru. Beberapa kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memberikan ganjaran yang pedagogis perlu sekali kepala sekolah mengenal para guru dan tahu bagaimana menghargai mereka dengan tepat.
- 2) *Reward* diberikan dengan tujuan untuk mendidik atau mendisiplinkan guru.

⁴ Moh. Zaiful Rosyid dan Ulfatur Rahmah Rofiqi, *Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi* h. 6.

⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Transliterasi* (Solo: PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2015), h. 79.

⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an Jilid 2*, Vol.2 (Jakarta: Lentera Hati, 2005), h. 470.

- 3) Dalam pemberian *Reward* Jangan sampai menimbulkan rasa cemburu atau iri hati bagi guru yang lain yang merasa pekerjaannya juga lebih baik, tetapi ia tidak mendapat *Reward*.
- 4) *Reward* lebih baik diberikan setelah guru menunjukkan prestasi kerjanya.
- 5) Dalam memberikan dan menentukan *Reward* (penghargaan), secara ideal kepala sekolah harus menggunakan prinsip keadilan.⁷

Beberapa kriteria pemberian *Reward* tersebut harus menjadi pertimbangan seorang kepala sekolah pada saat akan memberikannya kepada guru. Artinya jangan sampai *Reward* diberikan tanpa melalui pertimbangan yang matang karena pemberian *Reward* yang tidak semestinya justru akan membuat permasalahan baru dalam kerjanya.

c. Prinsip-prinsip *Reward*

Beberapa pertimbangan yang perlu diperhatikan dalam prinsip-prinsip pemberian *Reward* adalah sebagai berikut:

- 1) *Reward* diberikan kepala sekolah ketika guru berprestasi.
- 2) *Reward* diberikan berkaitan dengan *responsibility* para guru.
- 3) Pemberian *Reward* dilakukan tidak dalam bentuk pujian yang muluk muluk.
- 4) *Reward* diberikan secara langsung setelah guru sukses atau berhasil dalam melaksanakan tugas dan berperilaku sesuai kesepakatan sosial karena *Reward* merupakan bentuk reaksi setelah adanya aksi yang dilakukan.
- 5) Syarat yang paling penting dalam pemberian *Reward* harus mampu menjadikan cermin diri gambaran realistik tentang apa yang diperbuat mengenai prestasi.⁸

⁷ M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), h. 183.

⁸ Rasimin, *Kontekstualisasi Metode Reward dan Punishment dalam Pembelajaran*, (Salatiga: Unit Penerbitan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2006), h. 21.

Pemberian *Reward* kepada guru harus mempertimbangkan ada tidaknya prestasi, karena jika tanpa dengan memperhatikan prinsip-prinsip sebagaimana telah dikemukakan, justru tidak semakin meningkat kebaikannya melainkan timbul efek baru yang mengakibatkan rusaknya kinerja. Jika ganjaran itu sudah berubah sifatnya menjadi upah, ganjaran itu tidak lagi bernilai. Guru mau bekerja giat dan berlaku baik karena mengharapkan upah. Jika tidak ada upah atau sesuatu yang diharapkannya, mungkin guru akan berbuat seenaknya sendiri.

d. Tujuan *Reward*

Tujuan *Reward* itu sendiri bukan hanya dilihat dari tujuan kegiatan tersebut, akan tetapi juga dinilai dari proses yang dilaluinya.⁹ Terdapat beberapa tujuan pemberian *Reward*, antara lain:

1) Menarik

Reward diberikan agar mampu menarik perhatian seseorang untuk menjadi anggota organisasi yang berkualitas

2) Mempertahankan

Reward juga bertujuan untuk mempertahankan perilaku baik seseorang dengan segala macam strateginya.

3) Memberikan

Motivasi Sistem *Reward* yang baik akan memberikan bahkan meningkatkan motivasi seseorang dalam beraktivitas.

4) Pembiasaan

Memberikan pembiasaan kepada seseorang untuk terus berbuat baik secara berkelanjutan.¹⁰

⁹ Octavia, Shilphy Afiattresna, *Sikap dan kinerja guru profesional*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), h. 90.

¹⁰ Moh. Zaiful dan Aminol Rosid Abdullah, *Reward dan Punishment Dalam Pendidikan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2018), h. 44-45.

Tujuan dari adanya *Reward* bukan hanya menumbuhkan motivasi pada seseorang, melainkan juga membangun suatu hubungan positif antar individu yang saling bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi dengan mencapai suatu prestasi, dengan alasan bahwa seseorang memerlukan sebuah harga diri dan keberhasilan sebagai motivasi mereka dalam melanjutkan kemajuannya.

e. Macam-macam *Reward*

Penghargaan-penghargaan yang diberikan kepada pegawai juga diterapkan sesuai dengan bagian-bagian atau ruang lingkup penghargaan tersebut. Terdapat beberapa penghargaan sebagai berikut :

- 1) Penghargaan *Ekstrinsik (ekstrinsik Reward)* adalah suatu penghargaan yang datang dari luar. Penghargaan ini umumnya dipengaruhi faktor lingkungan, rekan sesama pegawai dan lain sebagainya.
- 2) Penghargaan *instrinsik (instrinsik Reward)* adalah suatu penghargaan yang datang dari dalam.

Tujuan dari adanya penghargaan *ekstrinsik* dan *instrinsik* yang diberikan kepada guru diharapkan mampu meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas.

- a) Penghargaan *Financial* Salah satu bentuk penghargaan *ekstrinsik* yang paling umum diberlakukan dapat dilakukan dengan beberapa bentuk yaitu :

1. Gaji/Upah.

Upah adalah salah satu *Reward* yang dilakukan oleh perusahaan/sekolah berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan.

2. Tunjangan Pegawai

Tunjangan pegawai yang dimaksud seperti dana pensiun, perawatan dirumah sakit dan liburan.

3. Bonus dan Insentif

Insentif dapat diartikan sebagai pembayaran yang berhubungan dengan kinerja dan bagi hasil (*gain sharing*), sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.¹¹

Dengan demikian, secara sederhana insentif dapat pula diartikan sebagai suatu penghargaan dalam bentuk materi atau uang yang diberikan oleh pihak perusahaan/sekolah kepada karyawan dengan harapan adanya insentif tersebut mereka dapat bekerja dengan maksimal dan agar pula mendorong motivasi para pegawai agar dapat berprestasi dalam mewujudkan perusahaan yang baik.

b) Penghargaan *Non Financial*

1) Penghargaan Interpersonal

Maksud dari penghargaan interpersonal adalah sering disebut juga dengan penghargaan antar pribadi, manajer atasan memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

2) Promosi

Promosi adalah cara yang paling penting sebagai pengakuan prestasi tinggi diperoleh oleh para pegawai. Lebih lanjut Wahyudi mengartikan promosi sebagai kenaikan jabatan, yakni menerima

¹¹ Anwar dan Dujja, *Pengaruh Sistem Reward and Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin kerja karyawan* (Aceh Jaya: PT. Tunggal Perkasa, 2016), h. 20.

kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih tinggi atau lebih besar dari sebelumnya.¹² Adapun asas-asas promosi jabatan itu antara lain adalah:

- (a) Asas Kepercayaan yaitu setiap orang yang akan mengadakan perjanjian akan memenuhi setiap prestasi yang diadakan diantara mereka dibelakang hari.
- (b) Asas Keadilan yaitu adanya hak yang dibagikan dengan adil untuk semua golongan, kelompok, atau individu.
- (c) Asas formasi yaitu mengadakan pengelompokkan untuk melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.¹³

Jadi, asas-asas dalam promosi jabatan perlu diperhatikan untuk menunjang kinerja pegawai dalam sebuah organisasi/perusahaan.

Menurut Hasibuan, pedoman yang dapat dijadikan dasar untuk mempromosikan pegawai adalah :

- (a) Pengalaman
- (b) Kecakapan
- (c) Kombinasi pengalaman dan kecakapan
- (d) Lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan.¹⁴

Jadi, pedoman itu penting ketika ingin mempromosikan pegawai karena dengan memperhatikan pedoman, dapat memiliki acuan/landasan dalam pengambilan keputusan.

¹² Wahyudi Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Sulita, 2016), h. 60.

¹³ Rodli, Achmad Fathoni & Nuning Nurma Dewi, *Perilaku organisasi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021), h. 75.

¹⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 70.

2) Penghargaan Intrinsik (*intrinsic Reward*)

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan ini sangat erat kaitannya dengan karakter dan integritas setiap pegawai. Penghargaan semacam ini lahir manakala seorang pegawai dari awal sudah komitmen dalam menjalankan tugas dengan baik dan menganggap bahwa perusahaan/sekolah yang akan ia kelola merupakan bagian dari dirinya.

Berikut adalah beberapa macam penghargaan intrinsik yang pada umumnya ada dalam perusahaan/sekolah:

(a) Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang.

(b) Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

(c) Otonomi (*autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

Jadi, penghargaan intrinsik ini penting untuk diperhatikan oleh setiap guru/pegawai di sekolah di dalam menjalankan aktivitasnya sebagai tenaga pendidik.

2. *Punishment*

a. Pengertian *punishment*

Dalam kamus bahasa Inggris kata “*law*” yang berarti hukuman atau siksaan. Menurut Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni *punishment* (hukuman) adalah menghadirkan sebuah situasi yang tidak menyenangkan atau situasi yang ingin dihindari untuk menurunkan tingkah laku yang berpengaruh dalam merubah

perilaku seseorang.¹⁵ Sebagai mana salah satu firman Allah pada QS. Al-Anfal/8:13, yaitu:

ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ شَاقُّوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَمَنْ يُشَاقِقِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَإِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۝ ١٣

Terjemahannya:

Ketentuan yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya. Siapa yang menentang Allah dan Rasul-Nya, sesungguhnya Allah sangat keras hukuman-Nya. QS.Al-Anfal/8:13¹⁶

Menurut Quraish Shihab ayat di atas menjelaskan tentang dukungan dan kemenangan itu adalah bagi kalian, sedangkan orang-orang musyrik itu hanya akan merasa takut dan gentar. Hal itu disebabkan karena mereka menentang Allah dan Rasul-Nya mereka berada di satu pihak, sementara Allah dan Rasul-Nya ada di pihak lain. Barang siapa menentang Allah dan Rasul-Nya, maka dia benar-benar menurunkan siksa yang amat menyakitkan dan siksa Allah itu amat keras.¹⁷

Punishment in an organization is no less important because there will be order in forming an organization with strong discipline and high responsibility to create a personality that is good also in every member of the organization is a function of punishment (hukuman dalam suatu organisasi tidak kalah pentingnya karena dapat membuat tertib dalam membentuk organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik bagi setiap anggota organisasi).¹⁸

¹⁵ Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni, *Teori Belajar dan Pembelajaran* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 40.

¹⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Transliterasi* (Solo: PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2015), h. 45.

¹⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an, Cet. IV*, Jilid 6 (Jakarta: Lentera Hati, 2011), h. 634.

¹⁸ Regitha M. Panekanan, dkk., "The Influence Of Reward and Punishment Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado", *Jurnal Emba*, (Vol. 7, No. 1, Januari 2019), h. 472.

Punishment dilakukan oleh seseorang untuk memberikan perbaikan atas perilaku atau pencapaian prestasi yang kurang memuaskan. Dengan adanya *punishment* diharapkan agar seseorang sadar akan kesalahan yang diperbuatnya sehingga seseorang dapat mempertimbangkan sesuatu yang akan dikerjakan selanjutnya.¹⁹

Seseorang harus bijaksana dalam memilih dan memberikan hukuman kepada orang lain dengan memberikan hukuman yang efektif sesuai dengan kesalahan orang tersebut. Hukuman juga harus mengandung konsekuensi dengan menurunkan kesalahan-kesalahan yang akan dibuat orang itu.

b. Kriteria *Punishment*

Dalam memberikan *punishment* harus memenuhi kriteria tertentu. Artinya tidak semua kesalahan harus dihukum, karena ada kesalahan yang dapat diselesaikan dengan teguran/lisan. Adapun kriteria *punishment* atau hukuman adalah sebagai berikut:

- 1) *Punishment* atau Hukuman itu bersifat memperbaiki.
- 2) *Punishment* atau Hukuman tidak bersifat ancaman atau pembalasan. Hukuman yang demikian tidak memungkinkan adanya hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru.
- 3) Dalam memberikan *punishment* kepala sekolah harus bersikap adil tanpa membeda bedakan status guru.
- 4) Pemberian *punishment* dapat membangkitkan semangat guru dalam bekerja atau meningkatkan kinerjanya.
- 5) Jangan menghukum pada waktu kita sedang marah. Sebab, jika demikian kemungkinan besar hukuman itu tidak adil atau terlalu berat.

¹⁹ Moh. Zaiful dan Aminol Rosid Abdullah, *Reward dan Punishment Dalam Pendidikan* h. 9.

- 6) Tiap-tiap hukuman harus diberikan dengan sadar dan sudah diperhitungkan atau dipertimbangkan terlebih dahulu.²⁰

Kriteria tersebut harus menjadi bahan pertimbangan dalam menerapkan *punishment* atau hukuman bagi guru yang melakukan kesalahan. Kriteria ini merupakan jaminan bahwa hukuman itu bukan bertujuan untuk menyakiti akan tetapi bertujuan untuk memperbaiki perilaku agar termotivasi dan tidak melakukan kesalahan maupun pelanggaran lagi.

c. Prinsip *punishment*

Punishment atau hukuman yang diberikan kepada guru tidak ditujukan untuk menyakiti atau memberikan balas dendam. Akan tetapi hukuman ditujukan sebagai media pembelajaran untuk memberikan motivasi sebagai tindakan untuk menghindari dari berbagai aktivitas yang bisa menimbulkan mendapatkan hukuman. Oleh karena itu, menerapkan hukuman harus dengan prinsip-prinsip tertentu antara lain:

- (1) *Punishment* harus disesuaikan dengan kesalahan yang dilakukan supaya dapat merubah kebiasaan guru menjadi lebih disiplin dan termotivasi dalam bekerja.
- (2) Besar kecilnya pelanggaran mempengaruhi bentuk *punishment* yang diberikan kepada guru.
- (3) Hukuman yang diberikan bersifat konsisten. Hal ini dimaksudkan agar guru mengetahui bahwa kapan saja peraturan itu dilanggar, hukuman itu tidak dapat dihindarkan.

²⁰ M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), h. 192.

(4) Pemberian *punishment* berdampak positif dalam meningkatkan kedisiplinan guru.²¹

Beberapa prinsip di atas harus diperhatikan agar penerapan hukuman mempunyai daya dan efektifitas untuk mendukung pencapaian kinerja guru.

d. Tujuan *punishment*

Punishment merupakan konsekuensi dari perilaku yang negatif.²² Tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* yang dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto sebagai berikut:

1) Teori pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan dendam terhadap kelainan dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang.

2) Teori perbaikan

Hukuman diadakan untuk membasmi kejahatan

3) Teori perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar.

4) Teori ganti kerugian

Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan- kejahatan atau pelanggaran

²¹ Abu Ahmadi dan Widodo Supriyono, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 221

²² Manik, Resmin. "Implementasi Pemberian *Reward* dan *Punishment* Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru." *Jurnal Masalah Pastoral* 7.XX (2019): 16-16.

5) Teori menakut-nakuti

Hukuman diadakan untuk menimbulkan rasa takut pada si pelanggar, sehingga ia akan selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.²³

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan *punishment* adalah memberikan motivasi yang bersifat hukuman sehingga seseorang yang melanggar tidak akan mengulangi lagi dan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik tanpa melakukan pelanggaran.

e. Macam-macam *Punishment*

Punishment sendiri mempunyai beberapa macam yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Terdapat beberapa macam *punishment* yang dapat dijadikan gambaran sebagai *reinforcement*, antara lain :

- 1) Hukuman *preventif*, yaitu hukuman yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran.
- 2) Hukuman *respresif*, yaitu hukuman yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya kesalahan yang telah diperbuat.²⁴

Jadi, di dalam menentukan hukuman kepada guru perlu melihat pelanggaran apa yang telah diperbuatnya, dan jenis hukuman apa yang cocok untuk diterapkan kepada pelanggar tersebut.

Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni berpendapat bahwa dari *punishment* dibagi menjadi dua bentuk, antara lain :

- 1) *Time out* adalah sebuah bentuk hukuman dimana seseorang akan kehilangan sesuatu yang disukai atau disenangi sampai waktu tertentu.

²³ M. Ngalm Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis* h. 194.

²⁴ Daheri, Mirzon, et al. "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Profesionalisme Guru." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3.4 (2022): 388-397.

2) Respon *cost* adalah sebuah bentuk hukuman dimana seseorang akan kehilangan sebuah *reinforcement* positif jika melakukan perilaku yang tidak diinginkan.²⁵

Adapun jenis-jenis *punishment* yang dapat diberlakukan seperti berikut ini:

- (a) Hukuman ringan dengan jenis:
 - (1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
 - (2) Teguran tertulis.
 - (3) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- (b) Hukuman sedang, dengan jenis:
 - (1) Penundaan kenaikan gaji.
 - (2) Penurunan gaji
 - (3) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- (c) Hukuman berat, dengan jenis:
 - (1) Penurunan pangkat atau promosi.
 - (2) Pembebasan dari jabatan.
 - (3) Pemberhentian kerja.
 - (4) Pemutusan hubungan kerja.²⁶

Dari beberapa jenis hukuman di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa bentuk dan jenis *punishment* yang dapat diberikan kepada pegawai sesuai dengan kesalahan apa yang telah diperbuat.

3. Kinerja guru

a. Pengertian kinerja guru

Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Kinerja (*performance*) adalah hasil

²⁵ Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, h. 47.

²⁶ Moh. Zaiful Rosyid dan Ulfatur Rahmah Rofiqi, *Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi*, h. 84.

pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai syarat tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).²⁷ kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimiliki. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut, juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.²⁸

Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran atau KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar. Sehubungan dengan pengertian tersebut, kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja yang telah dilakukan.²⁹

b. Kompetensi kinerja guru

1. Kompetensi pedagogik

Secara etimologis kata *pedagogi* berasal dari kata bahasa Yunani, *paedos* dan *agagos* (*paedos*=anak dan *agagos* = mengantar atau membimbing) karena itu *pedagogi* berarti membimbing anak. Tugas membimbing ini melekat dalam tugas seorang pendidik. oleh sebab itu, *pedagogi* berarti segala usaha yang dilakukan oleh pendidik untuk membimbing anak muda menjadi manusia yang dewasa dan matang.³⁰

²⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2015), h. 231.

²⁸ A. Anwar prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2015), h. 67.

²⁹ Fatah syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki, 2013), h. 137

³⁰ Marselus R Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan implementasinya*, (Jakarta: PT Indeks, 2016), h. 28-29.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.³¹

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Selain itu kemampuan pedagogik juga ditunjukkan dalam membantu, membimbing dan memimpin peserta didik.

Selain itu, dalam kompetensi ini seorang guru harus mampu:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampuh.
- d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

³¹ J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, (Klaten: Saka Mitra Kompetensi, 2016), h. 23.

i. Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.³²

Jadi, kompetensi pedagogik perlu dimiliki oleh guru di dalam melakukan pembelajaran di kelas sehingga guru mampu dalam mengelola peserta didiknya dalam mengembangkan potensinya.

Lebih lanjut dalam Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidik dan Kependidikan dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran siswa yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- (1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan pembelajaran kemampuan mengelola
- (2) Pemahaman terhadap peserta didik
- (3) Perancangan pembelajaran
- (4) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- (5) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- (6) Evaluasi hasil belajar
- (7) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.³³

Jadi, harapannya guru dapat memiliki kompetensi pedagogik yang baik sehingga dapat menyusun rancangan pembelajaran dan melaksanakannya.

2. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

³² Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2013), h. 22.

³³ Jamil Suprihatiningkrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-ruzz media, 2014), h. 101-103.

Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Kewibawaan guru ada dalam kepribadiannya. Sulit bagi guru mendidik peserta didik untuk disiplin kalau guru yang bersangkutan tidak disiplin. Peserta didik akan menggugu dan meniru gurunya sehingga apa yang dikatakan oleh guru seharusnya sama dengan tindakannya. Guru yang jujur dan tulus dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik berbeda dengan guru yang mengajar karena tidak ada pekerjaan lain. Peserta didik dengan mudah membaca hal tersebut.³⁴

Menurut Permendiknas No.16/2007, Kemampuan dalam standar kompetensi ini mencakup lima kompetensi utama yakni:

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi serta bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.³⁵

Jadi, kesimpulannya guru perlu memahami aturan dalam Permendiknas No.16/2007, agar mempunyai pedoman di dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

³⁴ I J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik* h. 21.

³⁵ Permendiknas No 16 Tahun 2007 Tentang *Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Guru*

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.³⁶ Selanjutnya pengertian lain, terdapat kriteria lain kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dalam konteks ini seorang guru harus mampu:

- a. Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang, keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- c. Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.
- d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.³⁷

Guru merupakan makhluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu guru dituntut memiliki kompetensi sosial memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah tetapi juga pendidikan yang terjadi dan berlangsung di masyarakat.³⁸ Dengan demikian guru diharapkan dapat memfungsikan dirinya sebagai makhluk sosial di masyarakat dan lingkungannya, sehingga mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan

³⁶ Ritonga, Muhammad Arifin, and Muhammad Anggun Manumanoso Prasetyo. "Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem *Reward* dan *Punishment*." *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)* 3.1 (2019): 37-51.

³⁷ Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*. h. 25

³⁸ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013), h. 175-176.

peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan wali peserta didik serta masyarakat sekitar.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.³⁹

Kompetensi guru profesional menurut pakar pendidikan seperti Soediarso, sebagai seorang guru agar mampu menganalisis, mendiagnosis dan memprognosis situasi pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai, antara lain: disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran, bahan ajar yang diajarkan, pengetahuan tentang karakteristik siswa, pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan, pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar, penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran dan pengetahuan terhadap penilaian serta mampu merencanakan, memimpin guna kelancaran proses pendidikan.⁴⁰

Sedangkan menurut Mulyasa, karakteristik guru yang dinilai kompetensi secara profesional adalah mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik, mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan baik, mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan sekolah, mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran dalam kelas.⁴¹

³⁹ Jamil Suprihatiningkrum, *Guru Profesional, Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 113.

⁴⁰ Gani, Hasyin. "Upaya Meningkatkan Budaya Kerja Tenaga Pendidikan Dan Tenaga Pendidikan Melalui Penerapan *Reward And Punishment* Di SMP Negeri 8 Gorontalo." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya* 5.2 (2019): 221-236.

⁴¹ Mulyasa, E, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014) h. 20.

Dari standar kompetensi di atas dapat disimpulkan bahwa guru harus memiliki kemampuan untuk menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan kompetensi profesional.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*). Seseorang guru seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S1 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata pelajarannya.
2. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi guru sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi guru hendaknya memiliki motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

d. Standar kinerja guru

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain:

1. Lingkungan, lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dalam pengembangan kompetensinya.
2. Karakteristik Individu, karakter yang baik akan berpengaruh terhadap hasil yang optimal.
3. Karakteristik Organisasi, pentingnya organisasi dilihat dari bagaimana orang-orang yang di dalam organisasi bekerja sama dalam mengembangkan serta memajukan organisasi.

4. Karakteristik Pekerjaan, pekerjaan yang nyaman dan kondusif berpengaruh terhadap kualitas dari kinerja guru.⁴²

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.⁴³ Sekolah yang baik dan kondusif bagi kegiatan pendidikan akan menghasilkan interaksi edukatif yang efektif, budaya kerja yang baik bagi guru dan staf juga dapat memberikan ruang kreativitas dan inovasi bagi guru dan staf, sehingga upaya pencapaian tujuan pendidikan di sekolah akan berjalan dengan baik. Keadaan sebaliknya akan terjadi jika sekolah tidak kondusif bagi perwujudan kinerja yang efektif, kreatif dan inovatif. Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru merupakan kondusifitas sekolah dan memberikan efek pada mutu pendidikan dan pembelajaran yang meliputi:

- (a) Kerja sama tim (*team work*)

Pada dasarnya sebuah komunitas sekolah merupakan sebuah kumpulan tim/kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Untuk itu, nilai kerja sama merupakan aktivitas yang bertujuan untuk membangun kekuatan-kekuatan atau sumber daya yang dimiliki oleh personil sekolah.

- (b) Penciptaan komunikasi formal dan informal

Komunikasi merupakan dasar dari koordinasi dalam sekolah, termasuk dalam menyampaikan pesan-pesan penting budaya sekolah.

⁴² Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem *Reward* dan *Punishment*." *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)* 3.1 (2019): 37-51.

⁴³ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajagrafindo persada, 2014), h. 50.

(c) Kemampuan

Menunjuk pada kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab pada tingkat kelas atau sekolah. Dalam lingkungan pembelajaran, kemampuan profesional guru bukan hanya ditunjukkan dalam bidang akademik tetapi juga dalam bersikap dan bertindak yang mencerminkan pribadi pendidik.

(d) Disiplin

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan pada peraturan dan sanksi yang berlaku dalam lingkungan sekolah. Penerapan disiplin sesuai dengan menaati jam kerja sekolah. Disiplin tidak hanya berlaku pada orang tertentu saja di sekolah tetapi untuk semua personil sekolah tidak kecuali kepala sekolah, guru dan staf.

(e) Pengetahuan dan kesopanan

Pengetahuan dan kesopanan para personil sekolah yang disertai dengan kemampuan untuk memperoleh kepercayaan dari siapa saja akan memberikan kesan yang meyakinkan bagi orang lain. Memberikan kesempatan pada guru dan staf untuk meningkatkan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas melalui pendidikan dan pelatihan.

(f) Pengawasan

Dalam rangka menciptakan budaya sekolah yang kondusif, kepala sekolah menanamkan budaya pengawasan terhadap seluruh personil sekolah secara intensif.

(g) Pembinaan dan motivasi

Senantiasa melakukan pembinaan dan motivasi kepada guru dan staf dengan menggunakan prinsip pemberian penghargaan kepada mereka yang berprestasi dan penerapan sanksi disiplin untuk mereka yang melakukan pelanggaran

disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku di sekolah tidak terkecuali siapapun.⁴⁴

Untuk mencapai mutu pendidikan dan pembelajaran perlu memperhatikan kerja sama tim, penciptaan komunikasi formal dan informal, kemampuan, disiplin, pengetahuan dan kesopanan, pengawasan, dan juga pembinaan motivasi. Sehingga upaya pencapaian tujuan pendidikan di sekolah akan berjalan dengan baik.

e. Indikator kinerja guru

Dari beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru adalah, Mendidik, Mengajar, Membimbing, Menilai, Mengevaluasi Peserta Didik

Indikator kinerja guru antara lain yaitu;

a) Mendidik

Pengertian mendidik bukanlah sekedar membuat peserta didik dan warga belajar sopan, taat, jujur, hormat, setia, dan sebagainya, bukan juga untuk mengajarkan mereka ilmu, teknologi dan seni, melainkan mendidik adalah membuat kesempatan dan menciptakan situasi yang kondusif agar mereka mau dan dapat belajar atas dorongan diri sendiri untuk mengembangkan bakat, pribadi dan potensi-potensi lainnya. Pendidik hanya memberi bimbingan apabila diperlukan.⁴⁵

b) Mengajar

Istilah mengajar pada dasarnya merupakan suatu usaha untuk menciptakan kondisi atau system lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar. Mengajar adalah sebagai kegiatan guru. Disamping itu, mengajar adalah menyampaikan pengetahuan pada anak didik. Menurut

⁴⁴ Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, (yogyakarta: Gama Media, 2015), h. 20.

⁴⁵ Made Pidarta, Studi Tentang Landasan Kependidikan, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol.4, No. 1, 2015,h.5

pengertian ini berarti tujuan belajar dari siswa itu hanya sekedar ingin mendapatkan atau menguasai pengetahuan. Sebagai konsekuensi pengertian semacam ini dapat membuat suatu kecenderungan anak menjadi pasif, karena hanya menerima informasi atau pengetahuan yang diberikan oleh gurunya. Guru menyampaikan pengetahuan, agar anak didik mengetahui tentang pengetahuan yang disampaikan oleh guru.⁴⁶

c) Membimbing

Jika ditinjau dari segi isi, maka membimbing berkaitan dengan norma dan tata tertib. Dilihat dari segi prosesnya, maka membimbing dapat dilakukan dengan menyampaikan atau mentransfer bahan ajar yang berupa ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan menggunakan strategi dan metode mengajar yang sesuai dengan perbedaan individual masing-masing siswa. Lalu kalau dilihat dari strategi dan metode yang digunakan, maka membimbing lebih berupa pemberian motivasi dan pembinaan.⁴⁷

d) Menilai

Menilai adalah suatu proses yang dilakukan guru untuk melihat kemajuan murid-murid pada setiap tingkatannya pada bidang kognitif, afektif dan psikomotorik. Membantu guru-guru agar bisa optimal dalam melaksanakan tugas kelembagaan dalam bingkai madrasah yang mengarah kepada mutu madrasah sendiri.⁴⁸

⁴⁶ Muhammad Ichsan, *Psikologi Pendidikan dan Ilmu Mengajar*, Jurnal Edukasi. Vol.2, No. 1, 2016, h.65.

⁴⁷ <https://www.gurusiana.id/read/jumaroalhamamigmailcom/article/pengertian-mendidik-mengajar-membimbing-dan-melatih-2314515>

⁴⁸ Moh Nahrowi, *Urgensi supervisi pendidikan di sekolah*. Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Vol.3.No1,2021, h.64

e) Mengevaluasi Peserta Didik

Evaluasi peserta didik adalah suatu proses sistematis dalam mengumpulkan data peserta didik yang berfungsi untuk melihat kemampuan dan kesulitan yang dihadapi peserta didik saat itu, sebagai bahan untuk menentukan apa yang sesungguhnya dibutuhkan. Berdasarkan informasi tersebut guru akan dapat menyusun program pembelajaran yang bersifat realitas sesuai kenyataan objek. Arikunto, telah mengungkapkan bahwa evaluasi adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mengukur keberhasilan peserta didik dalam program pendidikan.⁴⁹ dengan adanya evaluasi peserta didik dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan yang telah dicapai selama mengikuti pendidikan. Pada kondisi dimana siswa mendapatkan nilai yang memuaskan, maka akan memberikan dampak berupa stimulus, motivator agar siswa dapat lebih meningkatkan prestasi. Pada kondisi dimana hasil yang dicapai tidak memuaskan, maka siswa akan berusaha memperbaiki kegiatan belajar, namun demikian sangat diperlukan pemberian stimulus positif dari guru/pengajar agar siswa tidak putus asa.

4. Konsep *reward punishment* dan kinerja guru dalam perspektif islam

Manusia telah lama mengenal dua istilah ini, hadiah dan hukuman. Kedua hal ini merupakan bentuk apresiasi sekaligus sanksi bagi manusia sebagai bentuk ujian dalam kehidupan, dan kedua hal ini sudah dikenal sejak masa Nabi Adam. Melalui perjalanan waktu, melintasi zaman dari berbagai generasi dan budaya, maka hadiah dan hukuman ini memiliki rupa dan bentuk serta istilah yang variatif sesuai dengan kondisi manusia itu sendiri. Secara prinsip hadiah sebagai bentuk motivasi dan hukuman menjadi sebuah sanksi pengingat atas kesalahan yang dilakukan oleh manusia. Menggunakan istilah yang sama dengan bentuk penerapan

⁴⁹ Yenti Juniarti, *Evaluasi peserta didik menggunakan kunjungan rumah/home visit*, *Jurnal Pelita Paud* Vol.4, No.1,2019,h.108

yang berbeda, maka Islam memberikan pedoman atas batasan dan aturan bagaimana cara memberikan hadiah dan hukuman kepada manusia sehingga tidak melewati batas kemampuan sesuai dengan Al-Quran dan Sunnah.

a. *Reward*

Reward dalam pandangan islam mempunyai banyak bentuk sebagaimana yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya seperti yang diungkapkan oleh Armai Arif sebagai berikut:

- a. Pujian yang indah, agar guru lebih semangat dalam beramal
- b. Imbalan materi atau hadiah, karena pada umumnya para guru sangat termotivasi dalam melakukan sesuatu yang akan mendatangkan hadiah
- c. Doa, misalnya “semoga Allah Swt ,menambah kebaikan kepadamu”.
- d. Tanda penghargaan, hal ini sekaligus menjadi kenang-kenangan bagi para guru dari kebaikan dari yang ia lakukan
- e. Memberikan wasiat tentang kebaikan anak, sehingga ia merasa bahagia terhadap kebaikan yang ia lakukan dihargai orang.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa islam sangat menganjurkan dalam memberikan penghargaan kepada guru yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi mengajar mereka sekaligus sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan terhadap madrasah.

b. *punishment*

Hukuman dalam pendidikan bisa dimasukkan dalam kategori, metode hukuman adalah metode pendidikan dengan cara memberi hukuman baik itu hukuman fisik maupun psikis kepada peserta didik yang melanggar aturan atau tidak mau taat kepada pendidik

Rasulullah Saw menjelaskan tahapan bagi pendidik untuk memperbaiki penyimpangan anak, mendidik, meluruskan kebengkokannya, membentuk moral

dan spiritualnya, menjadi tujuh seperti yang terdapat dalam buku Pendidikan Anak Dalam Islam, yaitu menunjukkan kesalahan dengan.

1. Pengarahan
2. Ramah tamah
3. Memberikan isyarat
4. Kecaman
5. Memutuskan hubungan
6. Memukul
7. Memberi hukuman yang membuat jera.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa islam sangat menganjurkan dalam memberikan punishment sesuai dengan ajaran yang dibawakan oleh Rasulullah, pemberian punishment harus sesuai pedoman dan aturan main dalam ajaran islam.

c. Kinerja guru

Di tinjau dari pandangan islam, makna kinerja kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, islam memberikan rambu-rambu bagi umatnya, bahwa ketika melaksanakan sesuatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Dalam dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat dilihat dari berbagai tugas yang telah diamanahkan dalam undang-undang. Pada hakikatnya, kinerja guru tidak hanya sebatas menjalankan kurikulum sebagai beban kerja tetapi banyak tugas lain yang harus dilaksanakan dan itu diwujudkan dalam bentuk kinerja seseorang guru.

Inilah hakikatnya tuntutan profesionalitas yang telah disampaikan kepada beban dan tanggung jawab mereka. Secara implisit, dalam UU No 20 tahun 2003 dan UU No 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru berada dalam menghitung pelaksanaan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di pundaknya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. *Jenis dan Lokasi Penelitian*

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu suatu penelitian yang bersifat mendalam pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang ada dan menjadikan manusia sebagai instrumen utama dalam penelitian.¹

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian pendidikan yang menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif ialah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis, menggambarkan serta meringkas berbagai kondisi, sebagai situasi atau berbagai fenomena realita yang terjadi di lapangan sebagai objek penelitian dan berusaha menarik realitas tersebut ke permukaan yakni suatu gambaran tentang kondisi, situasi ataupun fenomena tertentu.²

Penggunaan penelitian kualitatif sangat relevan dengan arah penelitian penulis, karena penelitian ini dimaksud untuk mengungkapkan kondisi alamiah terkait *Reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut didasari oleh beberapa pertimbangan yaitu; pertama, lokasi tersebut berada dekat dengan tempat tinggal peneliti. Kedua, akses peneliti ke lokasi tersebut mudah diakses sehingga peneliti bisa melakukan

¹ Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ed. by Ella Deffi Lestari, pertama (jawa barat: CV Jejak, 2018), h. 8.

² Sri Lindawati, 'Penggunaan Metode Deskriptif Kualitatif Untuk Analisis Strategi Pengembangan Kepariwisata Kota Sibolga Provinsi Sumatera Utara', *Seminar Nasional APTIKOM (SEMNASITIKOM)*, Hotel Lombok Raya Mataram, 2016, 833–37.

penelitian secara efektif dan mendalam. Ketiga, lokasi ini merupakan tempat peneliti melaksanakan PLP 2 yang dilaksanakan bulan Agustus-September 2022.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan adalah usaha dalam rangka aktivitas penelitian ini untuk mengadakan hubungan dengan orang yang diteliti.³ Kaitannya dengan penelitian ini, Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yakni pendekatan fenomenologi. Fenomena berasal dari kata Yunani yakni *phainomena* (yang berakar kata *phainem* yang berarti menampak) sering digunakan untuk merujuk ke semua objek yang masih dianggap eksternal dan secara parikdamatik harus disebut objektif. Fenomena adalah gejala dalam situasi ilmiah yang kompleks, yang hanya mungkin menjadi bagian dari kesadaran manusia secara komprehensif dan ketika telah direduksi ke dalam satu parameter akan terdefenisikan sebagai fakta.⁴ Berangkat dari sudut pandang etimologi tersebut, maka pendekatan fenomenologi merupakan suatu pendekatan yang berusaha untuk memahami suatu fakta, gejala-gejala, maupun peristiwa yang bentuk keadaannya dapat diamati dan dinilai lewat kacamata ilmiah.⁵ kaitannya dengan penelitian ini, pendekatan fenomenologi digunakan untuk mengungkapkan fakta-fakta, gejala, maupun peristiwa secara objektif yang berkaitan dengan pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru.

³ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, Edisi Ke Empat*, (Cet, 1:Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), h. 306.

⁴ Burhan Bungin, *Metedologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metedologi ke Arah Ragam Varian Kontemporer*, (Cet, 1,:Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 2013), h.20.

⁵ Pius A. Partanto, *Kamus Ilmiah populer*, (Cet, 1:Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 2016), h.20.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah dilakukan penelitian di lapangan. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah informasi atau keterangan yang diperoleh di lapangan yang dianggap relevan. Sumber data primer diperoleh dari informan kepala sekolah, beserta guru-guru di MTs Ash Shalihin dan nantinya akan berkembang di lapangan.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak kedua.⁶ Data sekunder bertujuan sebagai data pelengkap atau data tambahan yang sudah ada sebelumnya agar dapat memberikan penjelasan kepada pembaca dalam memahami lebih jelas akan maksud dari peneliti. Data sekunder yang digunakan berupa dokumentasi seperti teks, gambar, foto, video, rekaman dan sebagainya, serta dokumen dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam penelitian atau teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁶ Bagja Waluya, *Sosiologi : Menyelami Fenomena Sosial Di Masyarakat Untuk Kelas XII Sekolah Menengah Atas/ Madrasah Aliyah Program Ilmu Pengetahuan Sosial* (Bandung: PT Setia Puma Inves, 2013).

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dimana digunakan oleh peneliti saat studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang ada di sekolah.⁷ Teknik wawancara dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan secara langsung atau tatap muka ataupun tidak tatap muka dengan informan kunci kepala sekolah dan guru-guru, serta informan lainnya yang akan ditetapkan pada saat di lapangan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tak struktur (terbuka). Hal ini dilakukan peneliti dengan tujuan agar responden dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti secara bebas. Dengan kebebasan tersebut, peneliti akan mendapatkan data yang lebih banyak dan terperinci. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan dua cara yaitu secara langsung dan tidak langsung. Wawancara langsung yaitu wawancara dengan berhadapan secara langsung dengan responden, sedangkan wawancara tidak langsung yaitu wawancara dengan menggunakan bantuan media seperti Handphone melalui aplikasi WhatsApp. Data yang diperoleh peneliti dengan menggunakan teknik wawancara yaitu terkait dengan Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan kinerja Guru.

2. Dokumentasi

Tahap dokumentasi dilakukan agar sumber data lebih lengkap dan kredibel serta dapat memperkuat data dari hasil observasi, dan wawancara dengan menyimpan dalam bentuk video, foto-foto dan dokumen yang relevan dengan penelitian.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif (Untuk Penelitian Yang Bersifat : Eksploratif, Enterpretif, Interaktif Dan Konstruktif)* (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 114.

E. Instrumen Penelitian

Parameter keberhasilan suatu penelitian tidak boleh terlewatkan dari instrumen yang digunakan, ketika proses pengumpulan data maka dibutuhkan beberapa instrumen sebagai alat untuk mendapatkan data yang cukup valid serta akurat dalam penelitian lapangan, maka instrumen paling utama dalam penelitian ini adalah, pedoman wawancara dengan melampirkan butir-butir pertanyaan yang telah dipersiapkan, alat tulis menulis untuk menulis jawaban yang diberikan dari narasumber, dan alat teknologi yang membantu dalam pengumpulan data. Adapun instrumen penelitian yang peneliti gunakan sesuai dengan metode pengumpulan data dengan beberapa pedoman yaitu:

1. Pedoman observasi

Observasi merupakan peninjauan secara cermat,⁸ serta suatu pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara sistematis terhadap suatu fenomena, gejala pada objek yang akan diteliti. Dalam observasi ini seluruh kegiatan mengamati, mendengar, dan merasakan fenomena yang terjadi serta peneliti mencatat semua secara detail dan teliti. Kegiatan observasi ini, peneliti fokus mengamati pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ash-Shalihin kabupaten gowa.

2. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara yaitu lampiran pertanyaan atau butir-butir soal berkaitan dengan pembahasan yang telah dipersiapkan peneliti sebelum turun kelapangan guna mendapatkan informasi secara mendalam dan terstruktur.

⁸ Muhammad Ali Equatora, *Teknik Pengumpulan Data Klien* (DKI: PT. Lontar Digital Asia, 2021), h. 52.

3. Format dokumentasi

Dokumentasi yaitu alat penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam mendapatkan data-data yang ada di sekolah seperti; sesi wawancara dengan kepala sekolah, dan juga para guru-guru.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis dalam sebuah penelitian sangat dibutuhkan bahkan menjadi salah satu unsur yang sangat menentukan dari beberapa tahap yang telah dilakukan sebelumnya. Dalam penelitian kualitatif yang sifatnya induktif, maka analisis data dilakukan sesuai dengan informasi serta pengalaman yang telah diperoleh dilapangan. Kemudian, dari hasil pengolahan serta analisis yang telah dilakukan dapat menghasilkan gambaran serta simpulan mengenai pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan kinerja guru. Analisis data pada penelitian ini sesuai dengan konsep Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga hal utama yaitu:

1. Reduksi Data

Data direduksi dengan cara merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan hal-hal yang penting dan membuang hal-hal yang dianggap kurang penting. Data yang direduksi dapat memberikan gambaran yang jelas bagi peneliti untuk mendapatkan data selanjutnya. Dalam penelitian ini data direduksi dengan terlebih dahulu mengkategorikan dan mengelompokkan sesuai dengan fokus masalah yang ada, memilih hal yang pokok sebagai sumber informasi dan menentukan pola penyusunannya.

2. Penyajian data

Penyajian data adalah menyajikan atau menyatukan data dalam bentuk informasi yang terstruktur atau tersusun, sehingga memberikan gambaran serta penarikan kesimpulan terhadap fokus permasalahan.

3. Penarikan kesimpulan

Data yang telah disajikan selanjutnya dilakukan analisis, sehingga memberikan kemungkinan penarikan kesimpulan serta tindak lanjut. Bentuk penyajian data kualitatif, berupa teks naratif. Setiap kesimpulan awal masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan fakta-fakta baru yang bisa mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.⁹

G. Pengujian Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data merupakan salah satu cara membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah serta menguji data yang diperoleh. Dalam melakukan pemeriksaan keabsahan pada penelitian ini maka, penulis menggunakan teknik *Triangulasi* dan *member check*. Dijelaskan oleh Sugiyono bahwa triangulasi adalah metode pengumpulan data yang sifatnya mengelompokkan/menggabungkan data dari berbagai metode yang telah dilakukan.¹⁰ Triangulasi diartikan juga sebagai suatu kegiatan pengecekan data melalui triangulasi sumber, teknik, dan teori.

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber bisa dilakukan dengan cara melakukan pengecekan data yang telah peneliti terima melalui berbagai sumber yang berbeda-beda. Patton mengatakan ada 5 langkah dalam triangulasi sumber yaitu: membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang di katakannya secara pribadi, membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, membandingkan keadaan dan perspektif

⁹ Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2014), h. 16.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013) h.10

seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang, membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.¹¹

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan melalui kegiatan seperti; peneliti menggunakan teknik observasi partisipatif serta wawancara mendalam, dan melakukan berbagai bentuk dokumentasi terhadap informan yang berada pada situasi kebersamaan.

c. Triangulasi Teori

Triangulasi teori dilakukan jika hasil penelitian kualitatif berupa sebuah rumusan informasi. Artinya, informasi tersebut kemudian dibandingkan dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias atau prasangka peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan dilapangan.¹²

Member check artinya suatu proses pengecekan data kepada sumber data untuk mengharapkan kesesuaian informasi yang diperoleh dari informan dengan laporan penelitian yang ditulis.



¹¹ Patton, Michael Quinn, *Metode Evaluasi Kualitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), h. 20

¹² Lexy Moleong, *Metedologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2017), h. 178.

BAB IV

PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs ASH-SHALIHIN KABUPATEN GOWA

A. *Gambaran Umum Lokasi Penelitian*

1. Sejarah Berdirinya MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa

Yayasan “Zainun Ibrahim” Pondok Pesantren Ash-Shalihin didirikan oleh Drs. KH. Saenong Ibrahim, M. Ag. Pada tahun 2007. Ponpes ini membina program pondok pesantren, pendidikan formal Madrasah Ibtidaiyah/MI setingkat Sekolah Dasar/SD, Madrasah Tsanawiyah/MTs setingkat Sekolah Menengah Pertama/SLTP, Madrasah Aliyah/MA setingkat Sekolah Menengah Atas/SMA. Lembaga pendidikan ini menitikberatkan pada tradisi pesantren yang berbasis karakter (akhlak mulia), keilmuan, pengetahuan umum, kewirausahaan, pengembangan diri dan teknologi. Tujuan-tujuan di atas terus dapat dijalankan karena telah teruji dan akan adanya dukungan dari pemerintah dan donatur.

Lembaga pendidikan ini telah diwakafkan dan bekerja sama dengan ICON PLUS dalam penyediaan internet gratis bagi sekolah. Para santri dan santriwati memperoleh pendidikan gratis dari pemerintah. Secara moderat dan diplomat sebagai bekal dimasa mendatang. Pelajaran tahfidz al-Qur’an, Pramuka, OSIM, ceramah serta keterampilan lainnya digalakkan untuk memenuhi kualitas yang handal dimasyarakat.

Dalam mengimplementasikan sejumlah program-program di atas, dapat dijelaskan bahwa se usai shalat dhuhur berjamaah, para santri dibekali dengan kultum untuk menanamkan pengetahuan, pemahaman dan motivasi keagamaan kepada mereka agar tidak keliru penerapannya dalam kehidupan baik secara pribadi maupun di masyarakat.

Latihan memberi ceramah agar saling memotivasi antara satu dengan yang lain untuk tampil selain menumbuhkan rasa percaya diri sekaligus menjadi ajang pembenahan diri. Selain itu, mereka juga bergantian memandu temannya untuk melaksanakan tadarrus dan tahfidz al-Qur'an guna memperlancar bacaan, tajwid, dan lagu untuk dibekali dan dipersiapkan mengikuti lomba atau turnamen yang diselenggarakan pemerintah atau organisasi keagamaan lainnya.

2. Profil Sekolah

Nama Madrasah : MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.
NPSN : 40319983
Alamat : Jl. Mustafa Dg. Bunga No. 2 Kelurahan Romang
Polong
Kode pos : 92175
Desa/Kelurahan : Romang Polong
Kecamatan/Kota : Kec. Somba Opu
Kab/Kota : Kabupaten Gowa
Provinsi : Sulawesi Selatan
Status Madrasah : Swasta
Tahun Berdiri : 2007
Status/Areditasi : B

3. Visi-Misi MTs Ash-Shalihin kabupaten Gowa

a. Visi

Mewujudkan Madrasah Sebagai Sarana Peningkatan Sumber Daya Manusia Yang Tinggi di Bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Serta Mampu Mengaplikasikan di Masyarakat

b. Misi

1. Menumbuhkan Sikap dan Amaliah keagamaan Islam
2. Meningkatkan Minat Baca dan Tulis (Literasi)
3. Membangun Citra Madrasah Sebagai Mitra Terpercaya di Masyarakat.

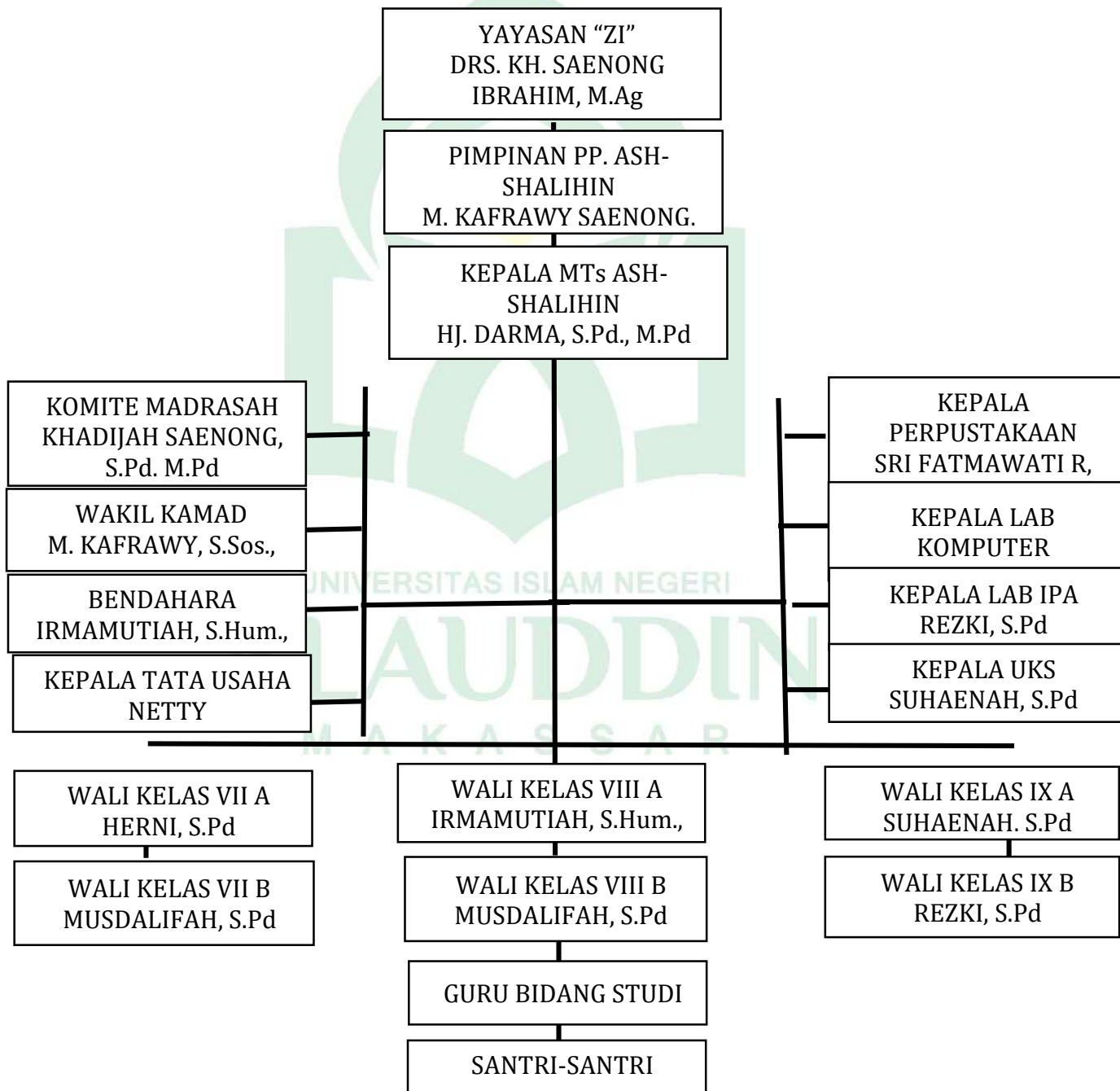
- Tujuan

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas amal ibadah dan praktik amaliah keagamaan warga madrasah
- b. Menciptakan lingkungan madrasah yang Islami, berbudaya dan berakhlakul karimah sesuai dengan tuntunan agama Islam.
- c. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana-prasarana madrasah berstandar nasional untuk meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik peserta didik.
- d. Menyiapkan peserta didik untuk masuk madrasah/sekolah unggulan.¹

¹ Profil MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, h. 2

4. Struktur Organisasi

Tabel Struktur Organisasi MTs Ash-Shalihin kabupaten Gowa.



5. Keadaan Guru dan Pegawai MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa

Menurut Undang-undang Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga profesional yang telah berkualifikasi dosen, guru, konselor, pamong belajar, widyaiswara, instruktur, fasilitator, ustadz dan sebutan lainnya serta ikut berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan². Jadi, guru merupakan tenaga profesional yang telah dirancang dalam kegiatan proses pembelajaran dimana memiliki tugas utama mendidik, mengarahkan, membimbing, melatih, menilai dan mengecek atau mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah. Guru merupakan cahaya dalam menerangi kegelapan dunia peserta didik melalui arahan, bimbingan, motivasi dengan setulus hati serta mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Berikut akan ditampilkan dalam bentuk tabel mengenai keadaan guru dan pegawai di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.

Tabel 4.1

Keadaan Guru MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa Tahun Pelajaran 2022/2023

No	Nama	Mata Pelajaran	Keterangan
1.	Hj. Darma, M. Pd	Bahasa Indonesia	Kepala Madrasah/Guru
2.	Zulhana, S. Ag	Aqidah Akhlak	Wakil Kepala Madrasah/Guru
3.	M. Kafrawi, S. Sos., M. Si	PKN	Pimpinan Pondok Pesantren/Guru
4.	Hasan Bashori, S. H. I	Fiqih	Guru
5.	Drs. H. Sudirman Baderan	IPS Terpadu	Guru

²Pemerintah RI, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional* (cet. Terbaru, Jakarta Permata Press, 2013), h.3.

NO	NAMA	Mata Pelajaran	Keterangan
6.	Rezki, S.Pd	IPA Terpadu	Guru/Kepala Lab. IPA
7.	Herni Nurfitri, S. Pd	Bahasa Inggris dan Seni Budaya	Guru
8.	Suhaenah, S. Pd	Matematika	Guru/Kepala UKS
9.	Hartatiah Haso, S. Pd. I	Tadarrus	Guru
10.	Irmamutiah, S. Hum., M. Pd	Bahasa Arab	Guru/Bendahara
11.	Musdalifah, S. Pd. I	Fiqih	Guru
12.	Khadijah Saenong, M.Pd.	-	Komite Madrasah
13.	Sri Fatmawati, S. I. P	-	Kepala Perpustakaan
14.	Netty	-	Kepala tata usaha
	Jumlah	Guru = 11 Orang	
		pegawai/staff = 6 orang	

Sumber: Dokumen profil MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah guru belum memadai, dan masih perlu ditingkatkan untuk memperlancar kegiatan proses pembelajaran di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa.

B. Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap guru di MTs Ash-Shalihin

Pemberian *Reward* atau penghargaan bagi guru yang beprestasi akan memberikan motivasi pada guru untuk lebih meningkatkan produktifitasnya dalam mengajar. Pemberian *punishment* atau hukuman kepada guru yang melakukan

pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku dalam sekolah, sanksi diberikan kepada guru yang melakukan kesalahan yang dapat merugikan sekolah berupa teguran, peringatan, pemotongan gaji, hingga pemutusan hubungan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik wawancara ke berbagai narasumber salah satunya ibu Hj Darma selaku kepala madrasah menuturkan terkait pemberian *Reward* bahwa:

“Sebagai kepala madrasah, pemberian *Reward* terhadap guru itu penting untuk memotivasi dan mengelola kinerjanya menjadi lebih baik. Adapun *reward* yang dapat digunakan diantaranya: a. memberikan penghargaan kepada guru yang mencapai target atau meraih prestasi tertentu modelnya dalam bentuk pemberian gaji honor terhadap guru b. memberikan insentif seperti bonus atau tunjangan tambahan kepada guru di madrasah yang menunjukkan kinerja yang baik atau berkontribusi secara signifikan pada kemajuan sekolah. *Reward* lain adalah dengan pemberian cuti, mengikutkan para guru ketika ada pelatihan, workshop, dan diklat.³

Apa yang dijelaskan data di atas adalah menunjukkan bahwa penting untuk memperhatikan pemberian *Reward* terhadap guru selain itu, penting juga untuk memberikan kesempatan kepada guru untuk memperbaiki kinerja mereka dan memberikan dukungan serta sumber daya yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Hal tersebut juga disampaikan oleh ibu Suhaenah selaku guru matematika MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa yang mengatakan:

“*Reward* yang kami dapatkan dari madrasah berupa kami mendapatkan gaji bulanan, pemberian cuti, mengikutkan kami para guru maupun staf di madrasah ketika ada pelatihan, workshop dan juga diklat. Dengan adanya *Reward* seperti itu ibu merasa senang karena bisa meningkatkan kualitas mengajar dalam proses pembelajaran.⁴

Berdasarkan informasi tersebut maka pelatihan, workshop dan juga diklat memiliki dampak yang positif bagi para guru, selain untuk meningkatkan kinerja

³ Hj Darma, kepala MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 10 juni 2023.

⁴ Suhaenah, guru Matematika MTs Ash-Shalihin Kabupaten *wawancara* tanggal 11 juni 2023

mengajarnya, pelatihan juga berdampak pada proses belajar mengajar siswa yang baik karena didukung oleh guru yang berkompeten.

Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh ibu Zulhaenah selaku guru akidah akhlak di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa yang mengatakan:

“Biasanya ketika ada pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas guru, kami diikutsertakan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan itu.⁵

Senada dengan yang disampaikan oleh bapak Tajuddin selaku guru IPS Terpadu MTs Ash-Shalihin Kabupaten gowa yang mengatakan:

“Salah satu kegiatan yang pernah saya ikuti adalah mengikuti workshop mata Pelajaran dan evaluasi dengan kegiatan seperti ini dapat menunjang kinerja saya sebagai guru dan tentunya menambah wawasan baru terkait pentingnya evaluasi dalam kegiatan pembelajaran.⁶

Sehubungan dengan itu, kepala madrasah memiliki peranan penting dalam memberikan *Reward* terhadap guru sebagai pernyataan kepala madrasah dalam memberikan *Reward* terhadap guru beliau menuturkan bahwa:

Menerapkan *Reward* atau penghargaan terhadap guru merupakan salah satu cara yang efektif untuk memberikan pengakuan atau usaha dan prestasi mereka dalam mengajar. Dengan memberikan *Reward*, ibu dapat memotivasi guru untuk terus berkinerja dengan baik dan memberikan dampak positif pada proses belajar mengajar. Di dalam memberikan *Reward* terhadap guru hal pertama yang ibu lakukan adalah mengidentifikasi tujuan dan kriteria *Reward* agar pada saat pengimplementasiannya bersifat adil, transparan, dan berdasarkan prestasi dan kontribusi nyata dalam proses pendidikan.⁷

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa kepala madrasah di dalam memberikan *Reward* terhadap guru perlu mengidentifikasi tujuan dan kriteria yang pas terhadap guru sehingga pengimplementasiannya tepat sasaran.

⁵ Zulhana, guru akidah akhlak MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 11 juni 2023

⁶ Tajuddin, guru Ips MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 14 juni 2023

⁷ Hj Darma, kepala MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 10 juni 2023.

untuk mendukung pendapat di atas peneliti melakukan wawancara dengan salah satu guru di madrasah yakni ibu Netty Herawati yang menuturkan bahwa:

setiap orang termasuk ibu, dapat memiliki beberapa tanggapan terkait *Reward* yang diberikan dari pihak sekolah. Tanggapan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk nilai-nilai, budaya, kebiasaan keluarga dan, pandangan pribadi. Ibu memberikan apresiasi terhadap sekolah dalam upaya mereka untuk memberikan *Reward* terhadap kami para guru terkait pencapaian yang kami capai, ibu merasa *Reward* tersebut dapat mendorong para guru di dalam meningkatkan kinerja dan kualitasnya dalam mengajar.⁸

Apa yang dijelaskan data di atas menunjukan bahwa guru merasa bangga ketika adanya penghargaan dari pihak sekolah berupa *Reward*. Dan *Reward* dapat berdampak pada kualitas dari seorang guru itu meningkat. Hal itu juga di dukung oleh pendapat guru lain di madrasah yang menuturkan bahwa:

Ketika kami diberikan *Reward* tentunya dapat meningkatkan motivasi kami dalam mengajar para siswa. Terlepas dari pada itu, memang sudah menjadi tanggung jawab kami sebagai pendidik yakni mengajar, tetapi dengan adanya *Reward* dari sekolah tentunya guru merasa senang dan merasa bahwa sekolah memperhatikan para tenaga pendidiknya dengan diberikannya *Reward*.

Apa yang dijelaskan diatas menunjukan bahwa dengan adanya *Reward* dari pihak sekolah berpengaruh terhadap guru didalam melaksanakan tugasnya yakni mencerdaskan anak bangsa. Hal ini juga didukung pendapat dari ibu Zulhana yang menuturkan bahwa:

Di dalam memberikan *Reward*, pihak sekolah harus bersifat adil, transparan dengan melihat progres atau pencapaian guru selama melaksanakan tugasnya, selain itu di lihat juga dari aspek lainnya seperti kehadirannya, dan kontribusinya terhadap sekolah, serta prestasi belajar dari siswa yang diajarnya. Alasannya adalah agar tidak adanya kecemburuan di antara para guru yang mendapatkan *Reward* maupun yang tidak mendapatkan *Reward*.⁹

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, menunjukkan bahwa banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam memberikan *Reward* terhadap guru diantaranya adalah kehadirannya, kontribusinya, dan prestasi kerjanya dalam pelaksanaan

⁸ Netty Herawati, guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa *wawancara* pada tanggal 09 juni 2023.

⁹ Zulhana, guru akidah akhlak MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 11 juni 2023

pembelajaran. Berdasarkan informasi tersebut, maka dapat peneliti simpulkan bahwa *Reward* (penghargaan) yang diterapkan di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa adalah dengan mengikutsertakan para guru dalam pelatihan, workshop, dan diklat. Tujuan dari pada kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kualitas guru sebagai tenaga pendidik, meningkatkan kompetensi guru, serta keterampilan guru.

Selain *Reward* kinerja guru juga dipengaruhi oleh *punishment*. Tujuan *punishment* yaitu agar guru menyadari bahwa hukuman kerja berlaku untuk semua guru sesuai dengan peraturan yang berlaku dilembaga pendidikan. Menurut Gibson dalam pemberian *punishment* harus melihat beberapa aspek yaitu penentuan waktu, intensitas, penjadwalan, kejelasan alasan, tidak bersifat pribadi. Indikator *punishment* adalah teguran, surat peringatan, dan sanksi. Kepala madrasah memiliki peranan penting dalam memberikan *punishment* terhadap guru sebagai pernyataan kepala madrasah dalam memberikan *punishment* terhadap guru beliau menuturkan bahwa:

Sebagai kepala madrasah, di dalam hal penerapan *punishment* terhadap guru, perlu memperhatikan prinsip keadilan, prinsip keadilan yang dimaksud adalah berikan *punishment* terhadap guru sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan.¹⁰

Pernyataan lain dari kepala madrasah mengenai *punishment* (hukuman):

“*punishment* yang diberikan kepada guru terbagi menjadi 3 kategori yaitu sanksi ringan, sanksi sedang, dan sanksi berat. Sanksi ringan berupa kami melakukan pembinaan kepada guru yang melakukan pelanggaran, serta mengingatkan Kembali kepada guru untuk menjaga harkat dan martabat profesi guru. Sanksi sedang berupa memberikan sanksi seperti: non-aktif sementara, hingga teguran secara tertulis. Saksi berat berupa pemberhentian secara tidak hormat dan dikeluarkan dari organisasi guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber di atas, menunjukkan bahwa terdapat 3 kategori yang menjadi acuan dalam memberikan *punishment* kepada guru yaitu kategori ringan, sedang, dan berat. Pemberian kategori ini

¹⁰ Hj Darma, kepala MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, wawancara pada tanggal 10 juni 2023.

tergantung dari pelanggaran apa yang dilakukan guru di madrasah. Hal ini juga didukung oleh pendapat ibu Suhaenah yang menuturkan bahwa:

Menurut ibu, hukuman yang diberikan oleh pihak sekolah mungkin bervariasi tergantung pada beberapa faktor, seperti pelanggaran yang dilakukan, dan jenis hukuman yang diberikan. Hukuman yang biasa diterapkan di sekolah contohnya seperti bentuk teguran terhadap guru baik itu lisan maupun tertulis.¹¹

Apa yang dijelaskan data di atas menunjukkan bahwa hukuman yang diberikan kepada guru tentunya memiliki maksud dan tujuan tersendiri, hukuman diberikan bukanlah untuk menghakimi guru melainkan menyadarkan guru tentang pentingnya tugas dan kewajiban seorang guru sebagai tenaga pendidik. Uraian di atas senada dengan yang disampaikan oleh ibu Nurliah Ghalib guru seni budaya MTs Ash-Shalihin Kabupaten gowa yang mengatakan bahwa:

“kepala madrasah memiliki peran aktif dalam memberikan teguran apabila terdapat guru yang datang terlambat, tidak disiplin dalam bekerja, dan cara kepala madrasah memberikan teguran yang menghakimi kesalahan guru, serta memberikan motivasi atas kesalahan yang diperbuat guru baik secara sengaja maupun tidak sengaja mempengaruhi kinerja guru.¹²

Dari berbagai pendapat di atas menunjukkan bahwa *punishment* yang diberikan kepada guru memiliki kategori masing-masing tergantung dari pelanggaran apa yang dilakukan oleh guru. Kategorinya terdiri atas kategori ringan, sedang, dan berat.

C. Dampak pemberian *Reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ash-Shalihin kabupaten gowa

Pemberian *Reward* dan *punishment* dapat memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru salah satunya adalah motivasi *Reward* dapat memberikan motivasi kepada guru untuk bekerja lebih baik *Reward* yang tepat,

¹¹ Suhaenah, guru Matematika MTs Ash-Shalihin Kabupaten *wawancara* tanggal 11 juni 2023

¹² Nurliah Ghalib, guru seni budaya MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 12 juni 2023.

seperti bonus kinerja atau pengakuan atas prestasi yang luar biasa, dapat membuat guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, pengenalan *Reward* juga dapat mendorong guru untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih baik, karena mereka tahu bahwa ada konsekuensi positif yang menanti

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber kepala madrasah yakni ibu Hj Darma beliau menuturkan bahwa

“ada beberapa dampak yang terjadi jika guru diberikan *Reward* di antaranya adalah motivasi mengajar yang lebih tinggi, pemberian *Reward* atau penghargaan kepada guru yang berhasil mencapai atau melebihi target kinerja tertentu dapat meningkatkan motivasi mengajar mereka selain itu peningkatan kualitas pengajaran melalui ini guru merasa dapat dihargai dan diakui atas usaha dan dedikasi mereka dalam memberikan pengajaran yang berkualitas, dampak yang dihasilkan seperti peserta didik memiliki motivasi belajar yang tinggi.”¹³

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwasanya pemberian *Reward* haruslah adil, transparan, dan objektif. Selain itu, pemberian *reward* kepada guru berdampak pada motivasi mengajar yang tinggi dan dampak lain terhadap peserta didik yakni peserta didik memiliki motivasi belajar yang tinggi.

Pemberian *Reward* dapat memiliki dampak yang beragam dalam meningkatkan kinerja guru, tergantung pada implementasinya dan konteksnya. Berikut adalah dampak yang mungkin terjadi.

Dampak positif yakni: 1.) Motivasi pemberian seperti pengakuan, insentif atau penghargaan dapat meningkatkan motivasi guru untuk berkinerja lebih baik. 2.) Peningkatan kinerja guru: guru yang mendapatkan *Reward* dapat merasa diapresiasi dan lebih bersemangat untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar dan melibatkan siswa. 3.) pengakuan Prestasi: pemberian *Reward* memberikan pengakuan atas prestasi guru, yang dapat meningkatkan kebanggaan dan rasa

¹³ Hj Darma kepala MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, wawancara pada tanggal 10 juni 2023

memiliki terhadap pekerjaan mereka. 4.) peningkatan partisipasi: dengan adanya system *Reward*, guru mungkin lebih cenderung untuk berprestasi dalam program pengembangan profesional dan meningkatkan keterampilan mengajar mereka.

Dampak negatif: 1.) Manipulasi pemberian *Reward* yang tidak tepat atau berlebihan bisa mengakibatkan guru mencari cara untuk memanipulasi kinerja hanya untuk mendapatkan hadiah, tanpa perhatian terhadap proses pembelajaran. 2.) kecemasan dan stress: jika system *punishment* tidak adil atau terlalu berat, guru dapat merasa cemas dan stress, yang berpotensi mengganggu kinerja mereka. 3.) focus pada *Reward* semata: guru mungkin terlalu focus pada hadiah dari pada proses pembelajaran dan perkembangan siswa, sehingga tujuan Pendidikan terabaikan. 4.) ketidakadilan: jika pemberian *Reward* dan *punishment* tidak dikelola dengan adil, bisa timbul rasa ketidakpuasan dan ketidakadilan diantara guru dan staf. Penting untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam penerapan sistem *Reward* dan *punishment*. Pendekatan yang lebih holistic, seperti mendukung pengembangan profesional dan memperhatikan kebutuhan individu, dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Dalam mengetahui dampak *Reward* dalam meningkatkan kinerja guru, salah satu guru di madrasah yakni ibu Netty Herawati menuturkan bahwa:

“dengan adanya *Reward* dari madrasah dampak yang ibu dapatkan adalah membuat ibu merasa dihargai dan ibu juga termotivasi untuk memberikan performa mengajar yang lebih baik selain itu ibu merasa lebih loyal terhadap sekolah, harapan ibu semoga *Reward* seperti yang diberikan sekolah dapat dipertahankan oleh pihak sekolah.”¹⁴

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa dengan adanya *Reward* memiliki dampak yang baik/positif sehingga guru merasa dihargai atas kinerja yang diberikan oleh pihak madrasah terhadap kontribusi yang mereka lakukan kepada

¹⁴ Netty Herawati, guru MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, wawancara pada tanggal 11 juni 2023.

madrrasah. Untuk mendukung pernyataan di atas salah satu guru di madrasah yakni ibu Nurliah Ghalib yang menuturkan bahwa:

‘ *Reward* yang ibu dapatkan dari pihak madrasah membuat ibu merasa senang, selain itu manfaat yang ibu dapatkan adalah dapat memperkuat hubungan positif antara ibu guru dengan siswa dan rekan kerja. Hubungan yang positif itu penting dikarenakan dapat membuat kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab ibu sebagai tenaga pendidik.¹⁵

Apa yang dijelaskan di atas menunjukkan bahwa hubungan yang baik sesama guru tentunya menunjang kualitas dari madrasah lebih tepatnya menghasilkan output yang berkualitas bagi para alumni nantinya.

Kesimpulan dari beberapa pendapat di atas adalah bahwa dampak pemberian *reward* dapat meningkatkan motivasi mengajar yang lebih tinggi, guru merasa senang, hubungan positif yang baik antar guru, siswa dan rekan kerja, guru merasa dihargai atas dedikasi yang diberikan terhadap madrasah.

Ketika seorang guru diberikan *punishment* (hukuman), dampaknya juga dapat beragam. Hukuman yang tepat dan adil dapat membantu memperbaiki perilaku atau tindakan yang tidak sesuai dari guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah yakni ibu Hj Darma terkait mengenai *punishment* beliau menuturkan bahwa:

“dampak yang didapatkan oleh guru ketika diberikan *punishment* adalah guru merasa lebih sadar akan tanggungjawabnya sebagai tenaga pendidik dan juga dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam mengajar.¹⁶

Uraian di atas senada dengan yang disampaikan oleh ibu Rita Mawati selaku guru di madrasah beliau menuturkan bahwa”

‘ *punishment* yang diberikan oleh pihak sekolah tentunya menjadi refleksi dan perbaikan diri bagi kami sebagai tenaga pendidik agar hukuman itu bisa

¹⁵ Nurliah Ghalib, guru seni budaya MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 12 juni 2023.

¹⁶ Hj Darma, kepala MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 10 juni 2023.

mendorong kami untuk merenung dan memahami kesalahan atau perilaku yang perlu diperbaiki dalam proses mengajar kami.¹⁷

Sehubungan dengan itu, salah satu guru di madrasah yakni ibu Rezki yang menuturkan bahwa:

“ *punishment* atau hukuman dapat berdampak pada pengembangan keterampilan pengajaran, hukuman dapat menjadi panggilan untuk memperbaiki atau meningkatkan keterampilan pengajaran agar lebih efektif dan terampil dalam menghadapi tantangan kelas.¹⁸”

Kesimpulan dari beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa dampak *punishment* adalah guru menjadi lebih disiplin, dapat menjadi evaluasi bagi guru dalam meningkatkan keterampilan pengajaran agar lebih efektif dan terampil dalam menghadapi tantangan kelas. Selain itu, hukuman diberikan untuk memperbaiki perilaku yang buruk menjadi baik dan menjadi evaluasi bersama para guru untuk lebih memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dalam mencerdaskan anak bangsa.

D. Kinerja guru di MTs Ash-Shalihin kabupaten gowa

Kinerja guru adalah prestasi kerja yang dimiliki oleh seseorang guru dan dilakukan dalam proses belajar mengajar agar tercapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, dengan adanya kinerja guru yang baik akan sangat bermanfaat bagi suatu lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu sekolah. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai telah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Kinerja guru dapat diketahui oleh aspek-aspek yang telah dibahas pada terdahulu yang meliputi mendidik, mengajar, membimbing, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

¹⁷ Rita Mawati, guru Al-quran dan hadis MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 12 juni 2023.

¹⁸ Rezki, guru Ipa Terpadu MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa *wawancara* pada tanggal 13 juni 2023

1) Mendidik

Mendidik adalah suatu masalah abstrak yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut menyatakan bahwa setiap guru memiliki cara mendidik peserta didik masing-masing dalam memberikan pembelajaran kepada siswanya. Berikut pemaparan hasil wawancara bersama guru matematika ibu Suhaenah yang menuturkan bahwa:

“Melalui strategi pendekatan kepada siswa dan wali siswa (orang tua) sehingga besinergi dalam melaksanakan dan mendukung segala lingkungan dan proses belajar peserta didik. Salah satu kendala adalah lambatnya informasi terkait pengembangan diri dan jenjang karir sebagai seorang guru adapun langkah yang diambil sebagai guru yang ingin berkembang dan mengembangkan dirinya adalah membangun komunikasi dengan cara sharing dengan teman sejawat.”¹⁹

Hasil wawancara tersebut menunjukkan cara mendidik guru yang selalu ingin mengembangkan dirinya untuk menjadi lebih baik dengan menggunakan berbagai macam cara mulai dari pendekatan kepada siswa, orang tua siswa dan juga rekan kerjanya sendiri. Statement ini juga didukung oleh guru akidah akhlak madrasah yakni ibu Zulhana yang menuturkan bahwa:

“Hal yang membuat bersemangat dalam mengajar adalah menghadapi beragam karakter dan keunikan peserta didik sehingga membuat diri tertantang dalam pengelolaan kelas, dan melihat mereka termotivasi untuk belajar serta memiliki karakter yang baik adalah hal yang menyenangkan bagi guru. Merespon teguran dengan cara memperbaiki dan berbenah jadi lebih baik. Karna pada dasarnya teguran itu sifatnya membangun dan untuk kebaikan Bersama”²⁰

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa guru dalam madrasah tersebut menjadikan setiap tantangan untuk menjadi pribadi yang lebih baik dan terpacu

¹⁹ Suhaenah, guru Matematika MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 13 juni 2023.

²⁰ Zulhana, guru akidah akhlak MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 13 juni 2023.

untuk terus mengembangkan dirinya dengan menjadikan teguran atas kesalahannya sebagai bentuk pembelajaran ke depannya.

Dari hasil wawancara kedua narasumber di atas yang merupakan guru di MTs Ash Shalihin dapat disimpulkan bahwa mereka memiliki cara khusus untuk mendidik lebih baik dalam menjalankan tugasnya yang berujung pada meningkatkan kinerja mereka sebagai tenaga pengajar.

Kesimpulan di atas diperkuat oleh pernyataan, mendidik bukanlah sekedar membuat peserta didik untuk belajar sopan, taat, jujur, hormat, setia, dan sebagainya, bukan juga untuk mengajari mereka ilmu, teknologi dan seni, melainkan mendidik adalah membuat kesempatan dan menciptakan situasi yang kondusif agar mereka mau dan dapat belajar atas dorongan diri sendiri untuk mengembangkan bakat, pribadi dan potensi-potensi lainnya. Pendidik hanya memberi bimbingan apabila diperlukan.

Sardiman, mendidik dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mengantarkan anak didik ke arah kedewasaan, baik secara jasmani maupun ruhani. Oleh karena itu, mendidik dikatakan sebagai upaya pembinaan pribadi, sikap mental, dan akhlak anak didik. Mendidik diartikan secara utuh baik aspek kognitif, psikomotorik, maupun afektif, agar tumbuh sebagai manusia yang berkepribadian. Suparlan, mendidik dari segi isi, sangat berkaitan dengan moral dan kepribadian. Jika ditinjau dari segi proses, maka mendidik berkaitan dengan memberikan motivasi untuk belajar dan mengikuti ketentuan atau tata tertib yang telah menjadi kesepakatan bersama. Kemudian bila ditilik dari segi strategi dan metode yang digunakan, mendidik lebih menggunakan keteladanan dan pembiasaan.

2) Mengajar

Mengajar ialah kegiatan yang dimana menuntut keahlian tanggung jawab dan kesetiaan terhadap profesi. Adapun dalam mengajar akan dilihat bagaimana guru dalam menjalankan profesinya sebagai tenaga pendidik, kepala madrasah memiliki peran penting dalam media penyambung antara guru, siswa dan orang tua siswa. Sebagaimana yang dikatakan kepala madrasah dari hasil wawancaranya tentang guru dalam mengajar.

“Guru harus mempunyai cara tersendiri agar peserta didik tidak malas dan termotivasi dalam belajar”²¹

Dari hasil wawancara tersebut terlihat bahwa kepala madrasah menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, agar kualitas guru meningkat. Pernyataan di atas didukung oleh hasil wawancara dengan guru seni budaya ibu Nurliah Ghalib yang menuturkan bahwa:

“Guru memang harus mempunyai cara tersendiri agar membuat peserta didik mampu memahami apa yang diajarkan, peserta didik pada dasarnya akan kurang mampu memahami beberapa mata pelajaran tapi dengan adanya cara tersendiri peserta didik bisa memahami apa yang dijelaskan, hal inilah yang menjadi acuan untuk para guru agar memberikan cara-cara khusus agar peserta didik termotivasi ingin belajar dan haus akan ilmu.”²²

Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa kepala madrasah sangat menunjang kualitas guru dari sisi materi, peningkatan kinerja dan juga sebagai indikator yang jadi penentu tingkat kompetensi setiap guru. Disamping adanya saran yang diberikan yang menunjang kualitas, amanah dan juga arahan menjadi motivasi bagi setiap guru untuk terus mengembangkan dirinya. Pernyataan lain diberikan oleh guru matematika ibu Rezki yang menuturkan bahwa.

“guru diwajibkan untuk selalu upgrade keterampilan mengajar dengan cara mengikuti pelatihan, tentu juga setiap peserta didik memiliki karakter berbeda-beda sudah pasti dalam menangkap pembelajaran juga ada yang

²¹ Hj Darma, kepala MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 13 juni 2023.

²² Nurliah Ghalib, guru seni budaya MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 14 juni 2023.

lebih cepat ada yang mesti menggunakan metode berbeda untuk itu harus melakukan pendekatan kepada siswa untuk meninjau metode atau model apa yang dapat membuat siswa semangat dan memahami pelajaran.²³

Hasil wawancara ini mendukung beberapa pernyataan sebelumnya tentang adanya program yang sangat menunjang. Selain program, hal lain seperti pendekatan kepada siswa menjadi hal yang sangat penting untuk mengetahui metode belajar apa yang harus diaplikasikan agar siswa terus memiliki semangat belajar sekaligus menunjukkan bahwa seorang guru memiliki keinginan yang tinggi untuk terus mengembangkan dirinya searah dengan kurikulum.

Kesimpulan di atas diperkuat oleh Ichsan, mengajar adalah menyampaikan pengetahuan pada anak didik. Menurut pengertian ini berarti tujuan belajar dari siswa itu hanya sekedar ingin mendapatkan atau menguasai pengetahuan. Maswan, mengajar adalah memberi pelajaran kepada seorang peserta didik dengan cara melatih dan memberi petunjuk agar mereka memperoleh sejumlah pengalaman. Umar, guru diharapkan memiliki pengetahuan yang luas tentang disiplin ilmu yang harus diampu untuk transfer kepada siswa.

3) Membimbing

Kemampuan membimbing adalah kemampuan seorang dalam menyampaikan materi pembelajaran seperti penguasaan materi pembelajaran dan memilih metode yang tepat untuk pembelajaran agar efektif dan efisien. Maka dari itu setiap guru harus memiliki metode dalam membimbing untuk membuat peserta didik memahami setiap pelajaran yang disampaikan. Setiap metode yang diaplikasikan menjadi salah satu unsur yang menentukan keberhasilan seorang guru yang disebut juga sebagai kemampuan guru dalam membimbing. Berikut hasil wawancara dari guru IPS bapak Tajuddin yang menuturkan bahwa:

²³ Rezki, guru matematika MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, wawancara pada tanggal 14 juni 2023.

“Kepala Madrasah menerapkan sistem berkesinambungan bersama-sama dengan madrasah, komite madrasah meningkatkan mutu pendidikan dengan mengimplementasikan manajemen berbasis madrasah”²⁴

Pernyataan ini menunjukkan bahwa semua element sekolah bersinergi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kemampuan membimbing peserta didik merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut sehingga guru akan terus mengembangkan dirinya dalam proses mengajar yang akhirnya kemampuan membimbing akan meningkat seiring berjalannya waktu sebagaimana yang dikatakan bapak Tajuddin selaku guru madrasah yang menuturkan bahwa:

“Program kompetisi antar pelajar baik dalam lingkup sekolah maupun luar sekolah. Tingginya keingintahuan siswa tentang pelajaran dan keaktifan mereka membuat guru akan terpacu untuk mencari metode yang menyenangkan dan tidak monoton sehingga peserta didik merasa dibimbing dengan baik.”²⁵

Hal ini menunjukkan bahwa program kompetisi pelajar akan memacu guru untuk terus mencari metode yang pas agar setiap siswa memahami substansi pelajaran dan memacu keaktifan mereka dalam berkompetisi. Setiap kompetisi yang diikuti oleh siswa menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan seorang guru dalam membimbing peserta didik. Selain itu, Guru madrasah ibu Sarinah yang menuturkan bahwa

“Yang menjadi sumber penyusunan kurikulum adalah semua warga madrasah karena keterlibatannya kurikulum yang disusun hendak berdasarkan dengan aspirasi warga madrasah, kondisi dan kondisi sekeliling yang terkait dan kebutuhan warga madrasah termasuk kuliatas pengajaran dari guru ,kondisi atau situasi yang dialami siswa tersebut.”²⁶

Berdasarkan pernyataan tersebut, kemampuan membimbing seorang guru juga ditentukan oleh penyusunan kurikulum yang menjadi landasan bahan ajar. Setiap kondisi peserta didik, situasi madrasah dan keluhan lainnya akan disesuaikan

²⁴ Tajuddin, guru Ips MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 14 juni 2023

²⁵ Tajuddin, guru Ips MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 14 juni 2023

²⁶ Sarinah, guru Ips MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 15 juni 2023

di dalam kurikulum sehingga kualitas mengajar akan lebih efektif. Kemudian beliau menambahkan:

“Kurikulum menjadi acuan beberapa guru seperti dalam mengembangkan teknologi pembelajaran supaya peserta didik merasa di bimbing dan termotivasi dalam belajar sehingga dapat meningkatkan pemahaman dan hasil belajar jauh lebih baik”²⁷

Setelah menjadikan kurikulum sebagai acuan, adanya inovasi seperti penggunaan teknologi juga memacu siswa untuk terus belajar sehingga kemampuan membimbing yang dimiliki oleh guru dapat dikatakan berhasil sekaligus mengikuti perkembangan zaman.

Kesimpulan di atas diperkuat oleh pernyataan, membimbing dapat dilakukan dengan menyampaikan atau mentransfer bahan ajar yang berupa ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan menggunakan strategi dan metode mengajar yang sesuai dengan perbedaan individual masing-masing peserta didik. Sardiman mengemukakan, membimbing adalah sebagai kegiatan menuntun peserta didik dalam perkembangannya dengan jalan memberikan lingkungan dan arahan yang sesuai dengan tujuan pendidikan.

Umar, guru juga perlu memiliki kemampuan untuk dapat membimbing siswa, memberikan dorongan psikologis agar siswa dapat mengesampingkan faktor-faktor internal dan faktor eksternal yang akan mengganggu proses pembelajaran, baik di dalam dan di luar sekolah. Selain itu, guru juga harus dapat memberikan arah dan pembinaan karier siswa sesuai dengan bakat dan kemampuan siswa.

4) Menilai

Menilai adalah suatu hasil yang guru yang telah diberikan kepada peserta didik, Adapun kinerja seorang guru dapat dilihat dari peneliainnya terhadap proses

²⁷ Sarinah, guru Ips MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, wawancara pada tanggal 15 juni 2023

belajar peserta didik dalam mengatur waktu, materi pembelajaran serta pribadinya dalam mengembangkan diri. Sebagaimana pernyataan Kepala Madrasah ibu Hj. Darma ketika ditanyai tentang dampak dari pembinaan guru yang telah diadakan:

“Hasilnya: mengoptimalkan perannya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Ya, pelatihan disesuaikan pendidikan yang diampu dengan pelatihan yang diikuti dan di praktekkan kepeserta didik.”²⁸

Dari pernyataan ini dapat dilihat bahwa guru dapat menilai peserta didik dalam menjalankan peran dan tugasnya setelah mengikuti mata pelajaran yang diberikan dengan program yang telah diadakan oleh kepala madrasah sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan sehingga mampu menonjol di bidangnya. Selanjutnya pernyataan oleh guru akidah akhlak ibu Zulhana yang menuturkan:

“Rajin dan rutin mengikuti segala kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan peserta didik dapat dilihat setelah proses pembelajaran selesai, apakah peserta didik mampu menangkap apa yang diajarkan atau tidak.”²⁹

Segala kegiatan yang telah diberikan oleh kepala madrasah diikuti oleh beliau yang menunjukkan sikap disiplin dan bertanggung jawab dalam perannya sebagai seorang tenaga pengajar. Dilanjutkan pernyataan oleh guru madrasah ibu Sarinah yang menuturkan bahwa:

“Terus berpegang dan fokus pada tujuan awal dalam bekerja. Menikmati setiap proses serta membuat list pencapaian target dalam bekerja.”³⁰

Menikmati setiap proses menjadi salah satu kunci dalam bersikap professional dalam bekerja. Dari hasil wawancara ini dapat dilihat bahwa personal guru ini merupakan sosok yang disiplin dan fokus dalam berkarir. Hal itu dapat diketahui melalui pernyataannya tentang membuat list-list kegiatan yang akan

²⁸ Hj Darma, kepala MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 14 juni 2023.

²⁹ Zulhana, guru akidah akhlak MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 14 juni 2023.

³⁰ Sarinah, guru Ips MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 15 juni 2023

diwujudkan kedepannya. Pernyataan selanjutnya oleh guru madrasah ibu Rita Mawati menuturkan bahwa:

“Dengan melihat pedoman pelaksanaan kurikulum karena jika tidak maka proses pembelajaran yang di bawakan tidak seefektif mungkin tanpa adanya pedoman dari kurikulum. Siswa tidak dapat mencapai Tujuan pembelajaran.”³¹

Menjadikan kurikulum sebagai pedoman adalah bentuk cara guru dalam menilai peserta didik setelah melalui proses belajar karena materi yang disusun sudah sesuai dengan standar dan situasi peserta didik yang akan dihadapi. Maka dari itu, berpegang pada pedoman merupakan hal yang akan membantu proses tercapainya cita-cita madrasah yang tentunya memenuhi kebutuhan peserta didik dalam bidang kognitifnya untuk berkontribusi dalam ruang lingkup luar madrasah.

Kesimpulan di atas diperkuat oleh Nahrowi, Menilai adalah suatu proses yang dilakukan guru untuk melihat kemajuan peserta didik pada setiap tingkatannya pada bidang kognitif, afektif dan psikomotorik. Membantu guru-guru agar bisa optimal dalam melaksanakan tugas kelembagaan dalam bingkai madrasah yang mengarah kepada mutu madrasah sendiri.

Saftari, acuan dalam menilai kemampuan peserta didik secara keseluruhan dan memilih metode yang tepat dalam penyampaian materi, mengetahui tingkat minat peserta didik terhadap pelajaran yang diberikan pendidik, bahan pertimbangan menentukan program sekolah, meningkatkan motivasi belajar peserta didik. Rapy, menilai adalah sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana proses belajar peserta didik.

5). Mengevaluasi Peserta didik

Mengevaluasi peserta didik juga sangat penting dimana seorang guru akan mendapatkan hasil setelah mendidik, mengajar, membimbing dan menilai.

³¹ Rita Maharawati, guru Alquran dan hadis MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa wawancara pada tanggal 15 juni 2023.

Keberhasilan seorang guru dalam hal ini dilihat pada hasil akhir dan ini juga sangat penting yang akan mejadi bahan acuan dalam proses mengajar dan kepala madrasah juga mendapatkan hasil yang diberikan kepada guru sebagi hasil dari beberapa saran yang diberikan kepada guru, kepala madrasah mengakatakan dalam wawancarnya;

”Proses evaluasi akan menjadi bahan acuan dalam mengajar guru, jadi setiap guru akan memberikan evaluasi ke peserta didik dan kepala madrasah akan melihat apakah evaluasinya sesuai dengan apa yang di ajarkan apa tidak, guru juga harus melaporkan apa-apa yang akan di evaluasi agar proses evaluasi berjalan lancar.”³²

Menjadikan proses evaluasi menjadi lancar tak luput dari komunikasi antara guru dan kepala madrasah utnuk mencapai patokan yang di inginkan dalam proses pembelajaran hal ini juga dikatakan oleh guru madrasah bapak Tajuddin yang menuturkan bahwa:

“Setelah guru memberikan bahan ajar sampai proses penilain akan di adakan pertemuan untuk membicarakan bahan evaluasi utuk peserta didik agar pembelajaran kedepannya akan lebih baik lagi”³³

Setelah pembelajaran setelai proses evaluasi pasti akan dilaksanakan sesuai dengan kurikulum yang ada, adapun yang didapatkan dalam proses evaluasi ini akan menjadi pertimbangan untuk guru dalam proses mendidik peserta didik. Wawancara ini dapat dilihat bahwa guru sudah dapat menjalankan beberap arahan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kesimpulan di atas di perkuat oleh Juniarti, Evaluasi peserta didik adalah suatu proses sistematika dalam mengumpulkan data peserta didik yang berfungsi untuk melihat kemampuan dan kesulitan yang di hadapi peserta didik saat itu, sebagai bahan untuk menentukan apa yang sesungguhnya dibutuhkan. Arikunto,

³² Hj Darma, kepala MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 14 juni 2023.

³³ Tajuddin, guru Ips MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, *wawancara* pada tanggal 14 juni 2023

telah mengungkapkan bahwa evaluasi adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mengukur keberhasilan peserta didik dalam program pendidikan. Mahira juga menjelaskan bahwa dengan adanya evaluasi peserta didik, kita dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan yang telah dicapai selama mengikuti pendidikan



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa, maka peneliti merumuskan kesimpulan rumusan masalah penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. pemberian *reward* dan *punishment* terhadap guru *Reward* (penghargaan) yang diterapkan di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa adalah pemberian cuti terhadap guru, pemberian gaji honor terhadap guru, mengikutsertakan para guru dalam pelatihan, wokshop, dan diklat. Tujuan dari pada kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kualitas guru sebagai tenaga pendidik, meningkatkan kompetensi guru, serta keterampilan guru.
Punishment (huuman) menunjukkan bahwa terdapat 3 kategori yang menjadi acuan dalam memberikan *punishment* kepada guru yaitu kategori ringan, sedang, dan berat. Pemberian kategori ini tergantung dari pelanggaran apa yang dilakukan guru di madrasah.
2. Dampak pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru. Dampak pemberian *reward* dapat meningkatkan motivasi mengajar yang lebih tinggi, guru merasa senang, hubungan positif yang baik antar guru, siswa dan rekan kerja, guru merasa dihargai atas dedikasi yang diberikan terhadap sekolah. Dampak *punishment* adalah guru menjadi lebih disiplin, dapat menjadi evaluasi bagi guru dalam meningkatkan keterampilan pengajaran agar lebih efektif dan terampil dalam menghadapi tantangan dikelas. Selain itu, hukuman diberikan untuk memperbaiki

perilaku yang buruk menjadi baik dan menjadi evaluasi bersama para guru untuk lebih memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dalam mencerdaskan anak bangsa.

3. Kinerja guru di MTs Ash-Shalihin kabupaten gowa adalah bahwa kepala madrasah memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru di madrasah harus diimbangi dengan kualitas guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Selain itu, salah satu faktor yang mendukung kinerja guru diantaranya adalah dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan. Adapun indikator yang mempengaruhi kinerja guru di MTs Ash-Shalihin kabupaten gowa meliputi mendidik, mengajar, membimbing, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

B. Implikasi penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas dan sebagai keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dalam penelitian ini, maka peneliti akan mengemukakan beberapa saran dalam penelitian sebagai harapan yang ingin dicapai sekaligus kelengkapan dalam penyusunan skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk pihak madrasah, di dalam memberikan *Reward*, berikan *Reward* secara adil dan konsisten untuk menghargai kinerja guru dan prestasi yang baik. Pengakuan atas usaha dan kontribusi guru dapat menjadi motivasi yang kuat bagi guru dalam meningkatkan kualitasnya.
2. Untuk kepala madrasah, saran saya adalah sebagai kepala madrasah tidak lupa untuk melakukan evaluasi dan pembaharuan terhadap eektivitas pemberian *Reward* dan *punishment* secara berkala. Jika ada kekurangan atau perubahan yang diperlukan, selalu siap untuk melakukan pembaruan dan perbaikan.

3. Untuk guru, komunikasi antara sesama guru harus dipertahankan, terbuka dengan sesama para guru yang lain terkait mengenai kebijakan pemberian *Reward* dan *punishment*. Dengan demikian, akan lebih mudah untuk memahami tantangan dan kebutuhan di madrasah.



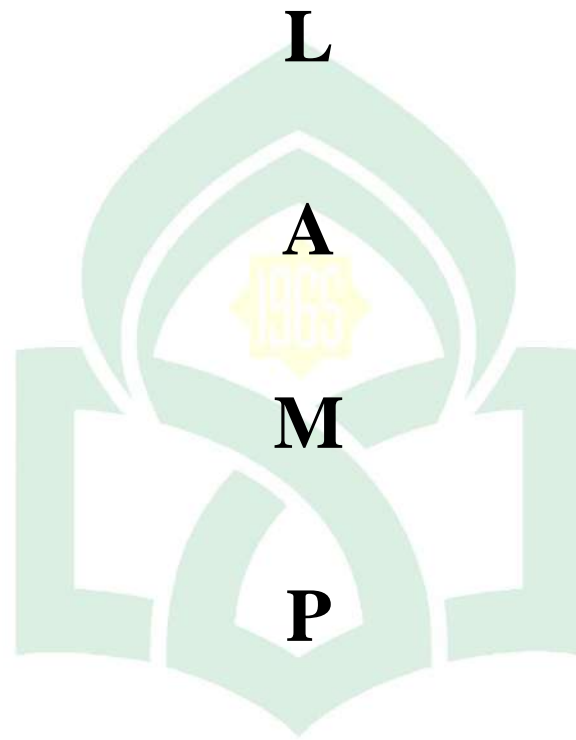
DAFTAR PUSTAKA

- A, Partanto Pius & M Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya : Arloka, 2013
- Ahmadi Abu dan Widodo Supriyono, *Psikologi Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Anggito, Albi, & Johan Setiawan, *Metedologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi:CV Jejak, 2018
- Anwar A. prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosda Karya, 2015.
- Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Sulita, 2016.
- Bangun Wilson *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2015.
- Bungin Burhan, *Penelitian Kualitatif* . Jakarta: Prenada Media Group. 2013.
- Belajar Siswa Author, Motivasi, Dinda May Sarah, Annisa Indah Vika, Nurkhadizah Hasibuan, Mayang Sari Sipahutar, Febri Elsa Manora Simamora, and others, 'Edu Cendekia: Jurnal Ilmiah kependidikan Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap guru', April, 2022, 210–19 <https://doi.org/10.47709/educendikia.v2i1.1596>
- Daheri, Mirzon. et al. "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Profesionalisme Guru." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3.4 (2022): 388-397.
- Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, yogyakarta: Gama Media, 2015.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Ke Empat. Jakarta: Balai Pustaka, 2014.
- Equatora, Muhammad Ali. *Teknik Pengumpulan Data Klien*. DKI: PT. Lontar Digital Asia, 2021.
- Hasyin, Gani. "Upaya Meningkatkan Budaya Kerja Tenaga Pendidikan Dan Tenaga Pendidikan Melalui Penerapan *Reward* and *Punishment* di SMP Negeri 8 Gorontalo." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya* 5.2 (2019): 221-236.
- Huberman dan Milles, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2014
- Jumariat, *Komitmen Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Sekolah*, Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2021.
- Kementerian Agama RI, "*Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Transliterasi Solo*": PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2015.
- Kurnianto, Dody Arif. "Pengaruh insrinsik dan ekstrinsik *Reward* terhadap kinerja guru SMP dan SMA Islam Al-Azhar Kelapa Gading, Jakarta Utara." *SKRIPSI-2017* (2017).
- Lindawati, Sri, 'Penggunaan Metode Deskriptif Kualitatif Untuk Analisis Strategi Pengembangan Kepariwisata Kota Sibolga Provinsi Sumatera Utara', *Seminar Nasional APTIKOM (SEMNASTIKOM), Hotel Lombok Raya*

Mataram, 2016, 833–37.

- Manik, Resmin. "Implementasi Pemberian *Reward* dan *Punishment* Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru." *Jurnal Masalah Pastoral* 7.XX (2019): 16-16.
- Marselus R Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan implementasinya*, Jakarta: PT Indeks, 2016.
- Moleong Lexy, *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Rosdakarya, 2012.
- Mukhlis, Suhardi. *Administrasi Kepegawaian*. edisi I. Yogyakarta: PT Leutika Noevalitera, 2015.
- Mulyasa, E, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Mulyasa. E, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013.
- Octavia, Shilphy Afiattresna , *Sikap dan kinerja guru profesional*, Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019.
- Permendiknas No 16 Tahun 2007 Tentang *Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Guru*.
- Partanto Pius A, *Kamus Ilmiah populer*, Cet, 1:Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Purwanto Ngalim M, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.
- Quinn, Patton Michael, *Metode Evaluasi Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2016.
- Rahman, Abd., *Menuju Guru Profesional Dan Ber-Etika*, 1st edn (Yogyakarta: Grha Guru Printika, 2015.
- R Marselus. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya*, Jakarta: PT. Indeks 2015.
- Rasimin, *Kontekstualisasi Metode Reward dan Punishment dalam Pembelajaran*, Salatiga: Unit Penerbitan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2016.
- Ritonga, Muhammad Arifin, and Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo. "Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem *Reward* dan *Punishment*." *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)* 3.1 (2019): 37-51.
- Rodli, Achmad Fathoni & Nuning Nurma Dewi, *Perilaku organisasi* Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021.
- Rosyid Moh. Zaiful & Ulfatur Rahmah Rofiqi, *Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi*, Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2021.
- Sari, Aidah, 'Implementasi Pendidikan Karakter Di Sekolah Melalui Kegiatan Pembiasaan Dan Keteladanan', *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3.02 (2017),
- Sajudin Muhammad, *Pengembangan Model Pembelajaran Matematika Berbasis Reward dan Punishment*, Banyumas: Wawasan Ilmu, 2021.
- Setiawan, Albi Anggito dan Johan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ed. by Ella

- Deffi Lestari, pertama (jawa barat: CV Jejak, 2018)
- Situmorang J.B dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, Klaten: Saka Mitra Kompetensi, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif (Untuk Penelitian Yang Bersifat : Eksploratif, Enterpretif, Interaktif Dan Konstruktif)*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2013.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajagrafindo persada, 2014.
- Suprihatiningkrum Jamil, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-ruzz media, 2014.
- Syukur Fatah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang: Pustaka Rizki, 2013.
- Vol, Education Journal, Kisnanik Sd, Negeri Pomahan, Abstrak Tujuan, S D N Pomahan, I I I Penelitian, and others, 'Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengajar Melalui *Reward* Dan *Punishment* Di SDN III Pomahan', 1.2 (2022),
- Wahyudi Imam, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2013.
- Waluya, Bagja, *Sosiologi : Menyelami Fenomena Sosial Di Masyarakat Untuk Kelas XII Sekolah Menengah Atas/ Madrasah Aliyah Program Ilmu Pengetahuan Sosial* (Bandung: PT Setia Puma Inves, 2013
- Winarno dan B. Situmorang, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, Klaten: Saka Mitra Kompetensi. 2016.
- Zaiful Moh dan Aminol Rosid Abdullah, *Reward dan Punishment Dalam Pendidikan Malang*: Literasi Nusantara, 2018.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

I

R

A

N

Pintu Gerbang MTs Ash-Shalihin Gowa



Struktur Organisasi MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa



Visi Misi Mts Ash-Shalihin Kabupaten Gowa



Kedaaan kantor kepala Madrasah di MTs Ash-Shalihin Kabupaten Gowa



Peneliti melakukan wawancara dengan ibu Zulhana, S.Ag.



Peneliti melakukan wawancara dengan ibu Suhaenah, S.Pd.



RIWAYAT HIDUP



Sahril yang kerap disapa Mas Bro dikampus lahir di kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara Provinsi NTT pada tanggal 01 Agustus 2000. Penulis adalah anak ke-dua dari enam bersaudara yang merupakan buah kasih sayang dari pasangan suami istri bapak Wardihang dan ibu Hj. Mardiana. Penulis selesai menempuh pendidikan formal Sekolah Dasar pada tahun 2013 di MIN Kefamenanu, kemudian melanjutkan pendidikan di MTs Nurul Falah Kefamenanu pada tahun 2013-2016, kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Kefamenanu pada tahun 2016 dan Alhamdulillah selesai pada tahun 2019.

Setelah penulis menyelesaikan pendidikan di SMAN 1 Kefamenanu, maka penulis melanjutkan pendidikan kejenjang perguruan tinggi yang ada di Kota Makassar yaitu UIN Alauddin Makassar. Penulis mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Selama menjalani proses pendidikan di kampus, penulis memiliki pengalaman organisasi di antaranya adalah Kader DPK Latenriruwa tahun 2019, Kaurdiklat Resimen Mahasiswa Sat. 703 periode 2022-2023, koordinator Kesekretariatan UKM LDK AL Jami periode 2022, pengurus Hmj Mpi sebagai ketua bidang penelitian dan pengembangan periode 2022, Kader PMII cabang Makassar, dan juga Ketua Komisi Penetapan dan Kebijakan Sema Universitas periode 2023.