

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU SKI MELALUI REWARD DAN PUNISHMENT DI MTsN 7 ACEH TIMUR

Zubaidah

MTsN 7 Aceh Timur

Email: zubaidah12131415@gmail.com

**Jurnal Ilmu
Tarbiyah dan
Keguruan
(JITK)**

Vol. 1 No. 1
2023

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi observasi awal yang menunjukkan rendahnya kinerja guru di MTsN 7 Aceh Timur. Dibuktikan dari laporan bulanan data keterlambatan, guru tidak hadir mengajar, guru tidak hadir rapat, administrasi belum lengkap, dan kontribusi guru dalam kegiatan belum maksimal. Penelitian ini jenis penelitian tindakan kelas. Dari 62 orang jumlah guru terdapat 36% kinerjanya belum baik. Maka peneliti menawarkan pemberian *reward* atau penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja baik kemudian dapat menjadi motivasi pada guru lain untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pemberian *punishment* atau hukuman pada guru yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku yang dapat merugikan madrasah. *Punishment* juga sebagai pelajaran kepada guru yang lain, sehingga berupaya untuk tidak ikut melakukan kesalahan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data, peneliti menggunakan teknik persentase dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi *reward* yang diterapkan di MTsN 7 Aceh Timur berupa penghargaan finansial seperti tunjangan, insentif, dan bonus. Penghargaan non-finansial seperti piagam, plakat sebagai pengakuan, dan promosi jabatan. Sedangkan untuk Implementasi *punishment* atau hukuman berupa peringatan, teguran, pemotongan gaji, pengurangan beban kerja, pergantian amanah jabatan, hingga pemutusan hubungan kontrak kerja antara guru dengan madrasah. Hasil setelah diimplementasikannya *reward* dan *punishment* ini menghasilkan nilai positif, yakni meningkatnya kinerja guru SKI dilihat dari menurunnya persentase kinerja belum baik, dari 36% menjadi 9,4%.
Kata Kunci: *Kinerja Guru, Punishment, Reward.*

Abstract: This research is motivated by preliminary observations which show the low performance of teachers at MTsN 7 Aceh Timur. Evidenced by the monthly reports of late data, teachers are absent from teaching, teachers are absent from meetings, administration is not complete, and teachers' contributions to activities are not maximized. This type of research is classroom action research. Of the 62 teachers, 36% did not perform well. So the researcher offers to give rewards or awards to teachers who have good performance and can then be a motivation for other teachers to further improve their performance at work. Giving punishment or punishment to teachers who violate applicable regulations which can harm madrasah. Punishment is also a lesson to other teachers, so try not to make mistakes. This study uses a type of qualitative research. Data collection was carried out by interview, observation, and documentation techniques. While data analysis

techniques, researchers use percentage techniques and draw conclusions. The results of the study show that the implementation of rewards implemented at MTsN 7 Aceh Timur is in the form of financial rewards such as allowances, incentives and bonuses. Non-financial awards such as certificates, plaques as recognition, and promotions. As for the implementation of punishment or punishment in the form of warnings, reprimands, salary deductions, reduction of workload, change of position mandates, to termination of the work contract relationship between the teacher and the madrasah. The results after the implementation of reward and punishment produced positive values, namely the increase in the performance of SKI teachers as seen from the decrease in the percentage of poor performance, from 36% to 9.4%.

Keywords: Teacher Performance, Punishment, Reward.

Pendahuluan

Perubahan tingkah laku merupakan dampak (akibat) yang diperoleh melalui sebab adanya interaksi antara stimulus dan respon (Timpe, 2002). Dalam teori belajar behavioristik, diterangkan bahwa *reward* dan *punishment* merupakan bentuk penguatan perilaku positif yang diberikan guru kepada siswa, guna menstimulus karakter selama proses pembelajaran. Dalam konteks ini, dipahami bahwa kemampuan, keterampilan dan sikap peserta didik, besar dipengaruhi oleh proses interaksi yang dilalui selama proses pembelajaran, termasuk stimulus-respons menggunakan *reward* dan *punishment*.

Menurut Budiningsih (2005), *reward* sederhananya berarti penghargaan. Secara fungsional dalam proses pembelajaran, *reward* dijadikan sebagai alat mendidik siswa untuk bertingkah laku positif, melalui penghargaan atas kinerja (prestasi) yang ditunjukkan oleh siswa. Begitupun, *reward* tidak hanya diperuntukkan antara guru terhadap siswa, sebab penghargaan ini memiliki makna luas sebagai alat menstimulus peningkatan (atau minimal mempertahankan) kinerja setiap individu.

Reward merupakan salah satu faktor eksternal dalam upaya mempengaruhi perilaku, sikap, dan minat belajar peserta didik. Atas dasar ini, *reward* memiliki peranan penting dalam proses pembelajaran, bahkan dipandang sebagai cara humanis dalam meningkatkan kompetensi, prestasi dan hasil belajar siswa. Lebih lanjut, Siregar (2017) menambahkan bahwa sistem pemberian *reward* secara tidak langsung menciptakan iklim belajar kondusif dan melatih keterampilan siswa dalam kompetisi belajar.

Secara umum, *reward* dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu: *pertama*, Pujian, adalah satu bentuk *reward* yang paling mudah dilakukan. Pujian dapat berupa kata-kata seperti: “*baik, bagus, bagus sekali*” dan sebagainya. Akan tetapi dapat juga berupa kata-kata yang bersifat sugesti, misalnya: “*Nah, lain kali akan lebih baik lagi jika Bapak/Ibu seperti ini dan ini...*” dan lain sebagainya. *Kedua*, Penghormatan, *reward* yang berupa penghormatan ini dapat berbentuk dua macam, yaitu berbentuk penobatan dan penghormatan yang berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu. Penghormatan juga dapat berbentuk kepercayaan, seperti guru diberi bantuan beasiswa untuk studi lanjut sekaligus sebagai bentuk pengembangan profesi guru (Rahmah, 2017).

Ketiga, Hadiah, yang dimaksud dengan hadiah di sini ialah *reward* yang berbentuk pemberian yang berupa barang. *Reward* yang berupa pemberian barang ini disebut juga *reward* materiil, yaitu hadiah yang berupa barang. Barang ini dapat terdiri dari alat-alat keperluan dalam mengajar, yang memungkinkan bermanfaat serta dapat dipergunakan oleh guru tersebut. *Keempat*, Tanda penghargaan, jika hadiah adalah *reward* yang berupa barang, maka tanda penghargaan adalah

kebalikannya. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang-barang tersebut seperti halnya pada hadiah, melainkan tanda penghargaan dinilai dari segi kesan atau nilai kenangannya. Oleh karena itu, *reward* atau tanda penghargaan ini disebut juga *reward* simbolis. *Reward* simbolis ini dapat berupa surat-surat tanda jasa, sertifikat-sertifikat, dan surat berharga lain dalam konteks akademik (Simamora, 2012).

Berdasarkan keempat macam *reward* di atas, dalam implementasinya seorang pemimpin atau kepala madrasah boleh memilih jenis *reward* yang akan diberikan kepada guru yang berhak mendapatkannya. Pemilihan *reward* yang diberikan, juga melihat kondisi dan situasi sumber daya keuangan madrasah. Jika memungkinkan untuk memberikan empat jenis *reward* di atas, maka itulah *reward* terbaik dan memiliki efek positif yang maksimal buat guru maupun madrasah ke depan.

Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian *reward* adalah untuk meningkatkan kinerja guru sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, sehingga dapat memenuhi standar pendidik pada 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan. Dalam artian, guru melakukan suatu perubahan menuju kepada yang lebih baik, maka perubahan itu timbul dari kesadaran guru itu sendiri. Dengan adanya *reward*, diharapkan dapat menjadi motivasi bagi semua guru serta dapat membangun suatu hubungan yang positif antara pimpinan organisasi pendidikan dan guru.

Jadi, tujuan dan fungsi *reward* itu yang terpenting bukanlah hasil yang dicapai seorang guru, akan tetapi proses perbaikan untuk menjadikan diri lebih baik secara mandiri. Merasa memiliki dan tanggung jawab penuh terhadap tufoksi yang diberikan madrasah. Bekerja serius bukan hanya untuk dilihat oleh pimpinan. Tetapi tetap serius bekerja baik dilihat atau pun tidak dilihat oleh pimpinan. *Reward* juga diberikan, bukan untuk menjadikan seorang guru menjadi sombong, memberikan derajat yang berbeda karena merasa lebih baik dari yang lain, melainkan tetap rendah hati dan berbagi untuk saling bermotivasi dalam meningkatkan kinerja.

Selanjutnya terkait *punishment*, Rivai (2015) berpendapat bahwa *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2004), *punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan, di mana individu secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari segi kerohanian orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita, atas dasar itu pendidik mempunyai tanggung jawab untuk membimbing dan melindunginya.

Secara umum, *punishment* dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu: *Pertama*, *Punishment* preventif; yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. *Kedua*, *Punishment* refresif; yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

Pendapat lain tentang macam-macam *punishment* adalah pendapat Wiliam Stern membedakan tiga macam yang disesuaikan dengan tingkat yang menerima *punishment*. *Punishment* terdiri dari tiga macam, yaitu: asosiatif; logis; dan normatif. Jika tingkat kesalahan masih dapat didiskusikan dengan kerjasama, maka dapat menggunakan *punishment* asosiatif, jika tingkat kesalahan hanya dapat dihubungkan dengan logika, maka dengan *punishment* logis, atau jika kesalahan sesuai dengan

peraturan yang berlaku, maka dengan *punishment* normatif. Dalam memberikan *punishment*, setiap orang memiliki tujuan yang berbeda-beda. Hal ini telah lama diteorikan oleh para pakar pendidikan yang secara umum dibagi ke dalam lima kategori teori tujuan pemberian *punishment* (hukuman), yaitu teori pembalasan, teori perbaikan, teori perlindungan, teori ganti-rugi dan teori menakut-nakuti (Bleotu & Maria, 2014).

Setelah memahami teori *punishment* dari beberapa peneliti di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa tidak semua jenis *punishment* dapat diimplementasikan pada suatu organisasi. Perlu pertimbangan dan analisis yang tajam dari korelasi *punishment* dengan ketentuan yang berlaku. Namun dari berbagai pengalaman dan fakta yang ada dominan menggunakan *punishment* normatif, yakni *punishment* sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa kinerja guru di MTsN 7 Aceh Timur masih kurang maksimal, hal ini diindikasikan oleh: (1) dilihat dari persentase kedisiplinan waktu masih rendah, tidak sedikit guru yang masih hadir terlambat dalam bekerja dengan alasan-alasan yang klasik. (2) terdapat sebagian guru yang sering tidak hadir bertugas, baik karena sakit, izin bahkan tanpa keterangan sama sekali. (3) terdapat beberapa guru yang tidak hadir dalam rapat rutin, juga ada guru yang tidak pernah datang dalam rapat. (4) administrasi guru tidak lengkap, ada beberapa guru yang mengumpulkan administrasi bahan ajarnya namun tidak lengkap sesuai dengan kriteria buku kerja guru. Dan mirisnya lagi ada guru yang sama sekali tidak mengumpulkan administrasi pembelajarannya. (5) sedikitnya guru yang berpartisipasi dan berkontribusi dalam kegiatan-kegiatan yang diprogramkan madrasah.

Menurut teori belajar behavioristik, pemberian *reward* dan *punishment* dapat digunakan untuk memperkuat dan melemahkan respons positif atau respons negatif (Aziz, 2016). Pemberian *reward* akan memperkuat perilaku positif dan pemberian *punishment* melemahkan perilaku negatif. Pemberian *reward* dan *punishment* terbukti efektif dalam praktek pendidikan/pembelajaran, sebagai bukti yang autentik adalah pemberian *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan kinerja guru (Fadli, 2021).

Berdasarkan dari masalah yang dijelaskan sebelumnya, ditambahkan dengan beberapa teori yang dituliskan, juga diikuti dengan bukti-bukti yang empiris dari beberapa penelitian. Maka peneliti memiliki keyakinan bahwa Implementasi *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan kinerja guru di MTsN 7 Aceh Timur. Implementasi *reward* dan *punishment* ini diharapkan dapat mengubah dan menggugah para guru untuk menjadi lebih baik lagi secara mandiri, ikhlas dalam bekerja, siap berkompetisi, berpartisipasi dan berkontribusi secara penuh kepada madrasah untuk kemajuan madrasah serta masa depan yang cerah di masa mendatang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif jenis penelitian tindakan kelas (PTK) yang dilaksanakan dalam 2 siklus (Assingily, 2021). Masing-masing siklus dilaksanakan selama 2 minggu. Subjek penelitian terdiri atas 62 orang guru di MTsN 7 Aceh Timur yang mengajar di 23 kelas dan 15 mata pelajaran. Pengambilan data menggunakan teknik dokumentasi, angket, wawancara, dan observasi kegiatan guru mengajar. Instrumen penelitian terdiri atas lembar kehadiran guru, baik terlambat atau tidak hadir mengajar, lembar observasi kehadiran guru

ketika rapat, lembar observasi data serah terima administrasi pembelajaran dan lembar wawancara kontribusi kegiatan. Data dianalisis secara deskriptif dan dinyatakan dalam bentuk persentase.

Prosedur atau langkah-langkah penelitian dilakukan dalam bentuk siklus. Setiap siklus memuat 4 kegiatan pokok, yaitu perencanaan, pelaksanaan, observasi, dan refleksi. Sebelum melaksanakan siklus penelitian, Peneliti melakukan identifikasi masalah utama, yaitu lemahnya kinerja guru. Identifikasi tersebut didasarkan pada dokumentasi kehadiran guru, ketepatan waktu kehadiran sesuai jadwal mengajar, kehadiran guru ketika rapat, kelengkapan administrasi guru, keikutsertaan berpartisipasi dalam kegiatan madrasah dan hasil diskusi dengan kepala, wakil kepala serta guru.

Hasil temuan awal tersebut dijadikan dasar untuk membuat rencana tindakan penelitian. beserta perangkat yang diperlukan untuk kelancaran pelaksanaan, serta instrumen untuk mengukur/merekam hasil tindakan. Indikator keberhasilan tindakan yang ditetapkan peneliti adalah terjadinya peningkatan kinerja guru di MTsN 7 Aceh Timur. Pada tahapan perencanaan siklus I, peneliti membuat skenario peningkatan kinerja guru dengan pemberian *reward* dan *punishment* beserta perangkat-perangkat pendukung lainnya.

Peneliti juga menyiapkan sejumlah instrumen untuk merekam sekaligus mengevaluasi pelaksanaan tindakan. Perangkat dan instrumen yang dimaksud terdiri dari lembar kedisiplinan hadir tepat waktu, lembar presensi/kehadiran guru mengajar, lembar presensi/ kehadiran guru ketika rapat, lembar observasi kelengkapan administrasi mengajar, lembar kehadiran dan kontribusi dalam kegiatan, juga angket buat diisi oleh kepala madrasah, wakil dan guru.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan tindakan penelitian ini melibatkan wakil kepala madrasah bidang kurikulum sebagai observer sekaligus sebagai teman diskusi untuk merefleksikan berbagai temuan serta merumuskan tindak lanjutnya. Pelaksanaan serta refleksi tindakan pada siklus I disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Penelitian Pada Setiap Parameter Peningkatan Kinerja Guru Siklus I

No	Aspek Tinjauan	Tindakan Ke-1	Capaian	Refleksi
1	Kehadiran guru tepat waktu	Kepala Madrasah hadir 30 menit sebelum bel masuk	70%	Keteladanan kepala madrasah dalam penegakan disiplin, <i>reward</i> dan <i>punishment</i>
2	Kehadiran guru mengajar	Supervisi kelas	80%	Pengawasan Intens kepala madrasah dalam penegakan disiplin, <i>reward</i> dan <i>punishment</i>
3	Kehadiran guru dalam rapat	Periksa notulen dan daftar hadir rapat	60%	Metode rapat yang menyenangkan, pemilihan waktu yang tepat, <i>reward</i> dan <i>punishment</i>
4	Kelengkapan administrasi guru	Periksa administrasi guru	60%	Penyediaan sarana kegiatan belajar yang dibutuhkan

				guru, <i>reward</i> dan <i>punishment</i>
5	Keaktifan dalam kegiatan madrasah	Diskusi dengan struktur madrasah (pemangku jabatan)	50%	Melibatkan guru untuk diberikan amanah dalam kegiatan-kegiatan madrasah, <i>reward</i> dan <i>punishment</i>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tindakan ke-1 keterlaksanaan setiap aspek yang diteliti masih berkisar antara 50%-80%. Berdasarkan hasil refleksi dirumuskan bahwa perlu dilakukan beberapa hal sebagai tindak lanjut untuk meningkatkan keterlaksanaan aspek yang diteliti, yaitu (1) Perlu keteladanan dan penegakan disiplin dari kepala madrasah secara konsisten dalam hal kehadiran tepat waktu, (2) Perlu pengawasan yang Intens dari kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, atau guru piket harian dalam supervisi kehadiran guru mengajar dikelas. (3) Perlu Inovasi dalam metode rapat bersama guru agar rapat menyenangkan dan membahagiakan patisipan serta analisis waktu yang tepat dalam agenda rapat. (4) perlu penyediaan sarana kegiatan belajar dalam hal kelengkapan administrasi guru, (5) Perlu melibatkan guru dalam kepanitian untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang di programkan oleh madrasah.

Dari kelima aspek tinjauan peneliti perlu diberikan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru di MTsN 7 Aceh Timur. Pelaksanaan tindakan siklus 2 yang menerapkan temuan hasil refleksi pada siklus 1 menghasilkan peningkatan kinerja guru seperti disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Penelitian Pada Setiap Parameter Peningkatan Kinerja Guru Siklus II

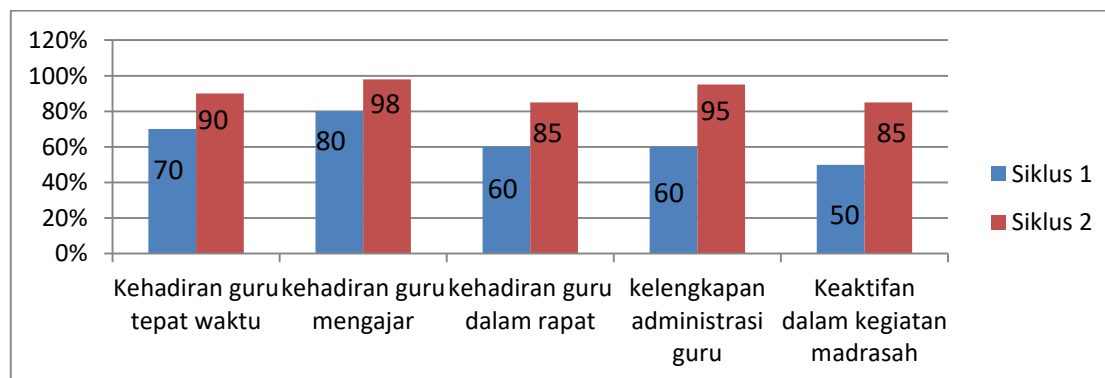
No	Aspek Tinjauan	Tindakan Ke-2	Capaian	Refleksi
1.	Kehadiran guru tepat waktu	Kepala Madrasah hadir 30 menit sebelum masuk	90%	Keteladanan unsur wakil kepala madrasah, <i>reward</i> dan <i>punishment</i>
2.	Kehadiran guru mengajar	Supervisi kelas berkelanjutan	98%	Konfirmasi, koordinasi <i>reward</i> dan <i>punishment</i>
3.	Kehadiran guru dalam rapat	Evaluasi daftar hadir rapat	85%	Komitmen dengan nuasa rapat untuk lebih inovatif, <i>reward</i> dan <i>punishment</i>
4.	Kelengkapan administrasi guru	Evaluasi dan kontrol tugas pokok/ administrasi guru	95%	Pembinaan/ pelatihan, <i>reward</i> dan <i>punishment</i>
5.	Keaktifan dalam kegiatan madrasah	Evaluasi amanah yang diberikan kepada guru pada kegiatan madrasah	85%	Konsolidasi, <i>Reward</i> dan <i>punishment</i>

Berdasarkan hasil observasi dan angket yang disebarakan dalam dua siklus kegiatan pelaksanaan tindakan sekolah diperoleh data bahwa kehadiran guru tepat waktu dan hadir jam pertama mengalami kenaikan. Pada siklus 1 persentase kehadiran guru tepat waktu 70%, sedangkan pada siklus 2 menjadi 90%. Pada siklus 1 Persentase kehadiran guru mengajar 80 % sedangkan pada siklus 2 menjadi 98%. Pada siklus 1 persentase kehadiran guru dalam rapat 60% sedangkan pada siklus 2 menjadi 85%.

Peningkatan kinerja tepat waktu, kehadiran guru mengajar dan kehadiran guru dalam rapat melalui metode *reward* dan *punishment* ini sama dengan temuan penelitian Suryadilaga, *et.al.* (2016) yaitu penerapan metode *reward* dan *punishment* sama-sama mampu meningkatkan kinerja. Perbedaannya adalah jika penelitian ini diterapkan pada kinerja guru, maka penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga, Al Musadieq dan Nurtjahjojo diterapkan pada karyawan. Hal ini diakibatkan adanya keteladanan yang diberikan kepala madrasah dan sistem *reward* yang diberikan kepada guru yang disiplin. Efektivitas pemberian *reward* dalam meningkatkan kinerja ini sesuai pendapat Simamora (2000:121) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik adalah struktur balas jasa.

Kelengkapan administrasi guru mengalami peningkatan di mana pada siklus 1 sebesar 60% dan pada siklus 2 sebesar 95%. Hal ini disebabkan karena adanya evaluasi dan kontrol terhadap tugas guru melalui *reward* dan *punishment* sehingga guru lebih disiplin dalam melengkapi berkas administrasi. Sesuai hasil temuan penelitian yang dilakukan Mahirah & Fatnah (2018), pada dasarnya supervisi kepala madrasah sepanjang dilakukan secara kontiniu dapat meningkatkan disiplin.

Keaktifan dalam kegiatan madrasah pada siklus pertama menunjukkan 50% dan pada siklus kedua 85%. Hal ini terjadi karena guru menyadari amanah dan tanggung jawab sangat penting dalam peningkatan kinerja secara individu maupun kelompok. Para guru jadi mempunyai komitmen untuk menjadi sumber daya manusia yang profesional. Disadari bersama bahwa yang menjadi alasan menurunnya kinerja guru, karena tidak ada perbedaan dalam menyikapi guru yang rajin dengan malas, atau guru yang disiplin dengan melanggar aturan yang berlaku. Sehingga melalui Implementasi *reward* dan *punishment* yang dalam penelitian ini dapat meningkatkan kinerja guru di MTsN 7 Aceh Timur. Secara lebih jelasnya, peningkatan kinerja guru di kedua siklus penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Meningkatnya Kinerja Guru dari Siklus I ke siklus II

Dari gambar (1) di atas, jelas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian siklus 1 kemudian dilanjutkan kepada siklus 2 mengalami kenaikan kinerja guru. Selanjutnya,

hasil penelitian ini didiskusikan dengan wakil kepala madrasah bidang kurikulum, bahwa melalui implementasi *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan kinerja guru di MTsN 7 Aceh Timur.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa implementasi *reward* yang diterapkan di MTsN 7 Aceh Timur berupa penghargaan finansial seperti tunjangan, insentif, dan bonus. Penghargaan non-finansial seperti piagam, plakat sebagai pengakuan, dan promosi jabatan. Sedangkan untuk Implementasi *punishment* atau hukuman berupa peringatan, teguran, pemotongan gaji, pengurangan beban kerja, pergantian amanah jabatan, hingga pemutusan hubungan kontrak kerja antara guru dengan madrasah. Hasil setelah diimplementasikannya *reward* dan *punishment* ini menghasilkan nilai positif, yakni meningkatnya kinerja guru dilihat dari menurunnya persentase kinerja belum baik, dari 36% menjadi 9,4%.

Daftar Pustaka

- Assingkily, M.S. 2021. *Penelitian Tindakan Kelas: Meneliti dan Membenahi Pendidikan dari Kelas*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Azis, A. 2016. *Reward-Punishment* Sebagai Motivasi Pendidikan: Perspektif Barat dan Islam. *Cendekia*, 14(2), 333-349.
- Bleotu, V., & Maria, T.D. 2014. Strategic Priorities for Education Funding. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116(1), 2231-2234. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.549>.
- Budiningsih, A. 2005. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fadli, F. 2021. *Implementasi Reward dan Punishment dalam meningkatkan Kinerja Guru*. Lampung: UIN Raden Intan Lampung.
- Mahirah, B., & Fatnah, F. 2018. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di SMP Negeri 1 Amali Kecamatan Amali Kabupaten Bone. *Jurnal Idaarah*, 2(1), 37-49.
- Mangkuprawira, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (4th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmah, S. 2017. Pendidik dan Pengembangan Profesi. *IDARAH: Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, 1(1), 31-47.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Simamora, H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STYKN.
- Simamora, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, F.A. 2017. Membangun Loyalitas Tenaga Pendidik. *IDARAH: Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, 1(1), 117-128.
- Suryadilaga, R.M., Al Musadieg, M., Nurtjahjono, G.E. 2016. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja: Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1), 156-163.
- Timpe, A.D. 2002. *Seri 6 Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kinerja. (5th ed.). Jakarta: Elex Media Komputindo.