

**REWARD SEBAGAI INSTRUMEN MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN :
TINJAUAN DI SEKOLAH MENENGAH ATAS ISLAM TERPADU AN NAWAWI AL BANTANI**

Fitri Minawati

Universitas Indraprasta PGRI Jakarta
minawati@annawawi.sch.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam peran strategis sistem reward dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan formal. Fokus utama penelitian ini adalah pada penerapan reward sebagai instrumen manajerial dalam membangun motivasi, loyalitas, dan profesionalisme guru. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian dilaksanakan di SMAIT An Nawawi Al Bantani, sebuah institusi pendidikan yang menerapkan prinsip *Total Quality Management* (TQM) secara konsisten dalam evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, guru tetap dan honorer, staf administrasi, serta siswa sebagai informan pelengkap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem reward yang terstruktur, baik dalam bentuk material (insentif finansial) maupun non-material (sertifikat, pengakuan publik, akses pelatihan), memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja dan keterlibatan emosional guru terhadap institusi. Reward yang diberikan berdasarkan indikator objektif seperti kehadiran, kinerja akademik siswa, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah, mampu menciptakan suasana kerja yang adil, kompetitif secara sehat, dan profesional. Selain itu, publikasi penghargaan secara terbuka turut memperkuat semangat kolektif dan mendorong budaya kerja kolaboratif di antara tenaga pendidik. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya sistem reward yang komprehensif dan partisipatif sebagai bagian integral dalam manajemen mutu sekolah untuk menunjang peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Kata kunci: reward, kinerja guru, motivasi, Total Quality Management, manajemen pendidikan

Abstract

This study aims to examine in depth the strategic role of reward systems in improving teacher performance within formal educational institutions. The main focus of this research is the implementation of rewards as a managerial instrument to foster motivation, loyalty, and professionalism among teachers. Using a descriptive qualitative approach, the study was conducted at SMAIT An Nawawi Al Bantani, an educational institution that consistently applies the principles of Total Quality Management (TQM) in its human resource evaluation and development processes. The research subjects included the principal, both permanent and contract teachers, administrative staff, and students who served as supplementary informants. The findings reveal that a structured reward system—encompassing both material (financial incentives) and non-material rewards (certificates, public recognition, access to training)—has a positive impact on teachers'

Article History

Received: July 2025

Reviewed: July 2025

Published: July 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Sindoro.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Sindoro



This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](#)

motivation and emotional engagement with the institution. Rewards granted based on objective indicators such as attendance, students' academic performance, and participation in school activities help create a fair, professionally competitive, and supportive work environment. Furthermore, the public announcement of rewards enhances collective morale and fosters a collaborative work culture among educators. The study recommends the adoption of a comprehensive and participatory reward system as an integral part of school quality management to sustainably support improvements in teacher performance.

Keywords: reward, teacher performance, motivation, Total Quality Management, educational management

INTRODUCTION

Dalam dunia pendidikan, peran guru sangatlah sentral sebagai penggerak utama proses pembelajaran di kelas. Kualitas seorang guru berpengaruh besar terhadap hasil belajar peserta didik serta keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan secara komprehensif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu prioritas dalam berbagai kebijakan dan inovasi pendidikan. Kinerja tersebut tidak hanya mencakup aspek kompetensi pedagogik, profesional, dan sosial, tetapi juga meliputi integritas pribadi, kemampuan berinovasi, dan komitmen dalam melaksanakan tugasnya secara konsisten. Meskipun demikian, banyak guru di Indonesia masih menghadapi tantangan serius, seperti beban kerja administratif yang tinggi, keterbatasan dukungan pengembangan profesional, dan minimnya Reward yang setimpal dengan beban kerja mereka. Dalam kondisi ini, dibutuhkan strategi manajerial yang efektif guna mendorong peningkatan motivasi dan kinerja guru. Salah satu pendekatan yang banyak dikaji dan diimplementasikan adalah melalui pemberian reward atau Reward yang terstruktur.

Pemberian reward merupakan komponen krusial dalam teori-teori motivasi kerja. Dalam konteks manajemen pendidikan, reward berperan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi dan dedikasi guru terhadap institusi pendidikan. Reward yang diberikan secara tepat dan adil diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta motivasi guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Reward tidak hanya memunculkan motivasi ekstrinsik, seperti dorongan akibat insentif atau pengakuan eksternal, tetapi juga dapat membangkitkan motivasi intrinsik yang bersumber dari dalam diri guru itu sendiri untuk meraih prestasi lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Gusli (2024) menunjukkan bahwa reward yang diberikan secara sistematis dan proporsional mampu meningkatkan kepercayaan diri dan profesionalitas guru, khususnya di lingkungan sekolah dasar negeri (Gusli, 2024). Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan reward yang terencana guna mendukung optimalisasi peran pendidik.

Secara terminologis, reward dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama, yakni *intrinsic rewards* (Reward batiniah seperti rasa dihargai dan kepuasan pribadi) dan *extrinsic rewards* (Reward eksternal seperti insentif finansial, promosi jabatan, atau fasilitas kerja). Dalam ranah pendidikan, bentuk reward bisa berupa sertifikat Reward, kesempatan studi lanjut, kenaikan pangkat, atau perbaikan sarana kerja yang mendukung aktivitas profesional. Bentuk Reward semacam ini bukan hanya memotivasi secara individual, tetapi juga memperkuat profesionalisme dalam budaya kerja guru (Khojir & Argaricha, 2025). Robbins dan Judge (2017) dalam teori-teori motivasi kontemporer seperti *goal-setting theory* dan *reinforcement theory* menyatakan bahwa reward memiliki pengaruh signifikan terhadap perubahan perilaku kerja seseorang. Hal ini menegaskan bahwa Reward bukan sekadar simbolis, melainkan bagian dari strategi manajerial yang berdampak nyata.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara menyeluruh peran strategis reward dalam meningkatkan performa kerja guru. Fokus utamanya adalah menggambarkan bagaimana reward dirancang, diimplementasikan, dan diterima oleh guru di lingkungan pendidikan formal, serta sejauh mana hal tersebut berkontribusi pada semangat kerja dan hasil kinerja mereka. Urgensi dari penelitian ini terletak pada kenyataan bahwa masih banyak sekolah atau lembaga pendidikan yang belum menerapkan sistem reward secara sistematis, meskipun reward terbukti efektif dalam mendorong perubahan perilaku positif dan peningkatan kinerja (Ra'uf, 2024).

Sejumlah studi terdahulu menegaskan bahwa reward memiliki kontribusi yang signifikan dalam memotivasi guru serta meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam penelitian di SMP Islam Bunga Bangsa oleh Khojir dan Argaricha (2025), penerapan reward dalam kerangka Total Quality Management terbukti mampu memperkuat budaya mutu serta mendorong peningkatan kinerja guru secara keseluruhan (Khojir & Argaricha, 2025). Penemuan serupa dikemukakan oleh Ra'uf (2024) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang mendukung sistem Reward yang adil dan sistematis mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif bagi guru (Ra'uf, 2024).

Dengan mempertimbangkan latar belakang serta temuan-temuan dalam literatur terdahulu, penelitian ini secara spesifik akan memfokuskan kajiannya pada reward sebagai strategi peningkatan kinerja guru. Penelitian ini akan mengidentifikasi jenis-jenis reward yang paling efektif, menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi penerimaan reward oleh guru, serta mengevaluasi pengaruhnya terhadap berbagai aspek kinerja guru, termasuk dimensi pedagogik, kepribadian, dan sosial secara holistik.

METHOD

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMAIT An Nawawi Al Bantani, sebuah sekolah Islam terpadu yang terletak di Kabupaten Bogor. Sekolah ini dipilih karena telah menerapkan prinsip *Total Quality Management (TQM)* secara konsisten dalam manajemen pendidikan. Pendekatan TQM di sekolah ini tercermin dalam sistem evaluasi kinerja dan pemberian reward yang berbasis indikator objektif. SMAIT An Nawawi Al Bantani dikenal memiliki komitmen tinggi terhadap mutu pendidikan, termasuk dalam membangun motivasi dan profesionalisme guru melalui Reward yang terstruktur. Dengan karakteristik tersebut, sekolah ini menjadi lokasi yang relevan untuk meneliti bagaimana reward memengaruhi semangat kerja dan kinerja guru secara menyeluruh.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini ditentukan secara *purposive*, yaitu dipilih berdasarkan relevansi dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan sistem reward di sekolah. Adapun informan utama terdiri dari: (1) kepala sekolah sebagai pemegang otoritas kebijakan; (2) delapan guru tetap yang secara aktif mengajar dan menjadi sasaran program reward; (3) dua guru honorer yang mewakili tenaga pengajar lainnya; (4) satu koordinator tata usaha yang menangani administrasi Reward dan pencatatan kinerja; serta (5) dua siswa sebagai informan tambahan yang memberikan perspektif dari sisi penerima layanan pendidikan. Komposisi subjek ini bertujuan untuk memperoleh data yang holistik mengenai pelaksanaan, persepsi, dan dampak sistem reward terhadap kinerja guru di sekolah.

3. Sistem Reward di Sekolah

Sistem *reward* yang diterapkan di SMAIT An Nawawi Al Bantani terbagi menjadi dua kategori, yaitu *material* dan *non-material*. Reward material meliputi insentif keuangan bulanan yang diberikan berdasarkan tingkat kehadiran, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, dan hasil evaluasi siswa. Sementara *reward non-material* mencakup piagam Reward, pengumuman prestasi guru dalam upacara bendera, dan pencantuman nama dalam papan Reward sekolah. Mekanisme *reward* ini dilakukan secara partisipatif melalui rapat guru, dan telah menjadi bagian dari budaya mutu sekolah.

Menurut Khojir dan Argaricha (2025), pendekatan Reward seperti ini efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta menciptakan suasana kerja yang kompetitif secara sehat.

RESULTS AND DISCUSSION

Pentingnya Reward dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja Guru

Memberikan Reward kepada guru merupakan strategi yang sangat penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang positif, mendukung, dan kondusif bagi produktivitas. Ketika Reward diberikan secara tepat, guru merasa bahwa jerih payah mereka diakui dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan rasa memiliki terhadap institusi tempat mereka mengajar. Rasa dihargai ini menumbuhkan keterlibatan emosional yang kuat, memicu motivasi intrinsik, dan memperdalam dedikasi terhadap tugas-tugas profesional. Nasir, Akhtar, dan Javed (2021) menekankan bahwa sistem Reward berbasis kinerja mampu meningkatkan motivasi kerja guru secara signifikan, terutama di lingkungan sekolah swasta yang kompetitif. Dengan demikian, reward tidak hanya dilihat sebagai bentuk penghormatan atas kerja keras, tetapi juga menjadi instrumen untuk mendorong pertumbuhan profesional guru. Ketika guru bekerja dengan semangat, hasil belajar siswa juga cenderung meningkat, karena mereka diajar oleh pendidik yang berkomitmen, bersemangat, dan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya.

Ragam Bentuk Reward dan Pengaruhnya terhadap Performa Guru SMAIT An Nawawi Al Bantani

Sistem Reward di SMAIT An Nawawi Al Bantani dilakukan secara efektif, tidak hanya berbentuk insentif material semata, tetapi juga mencakup bentuk pengakuan yang bersifat simbolik dan emosional. Reward seperti sertifikat, piagam, dan juga pengumuman prestasi guru dalam forum resmi sekolah berkontribusi pada pembentukan identitas profesional yang kuat. Selain itu, reward non-material seperti pelatihan khusus, kesempatan promosi jabatan, atau akses ke program pengembangan karier juga memiliki dampak jangka panjang terhadap peningkatan kompetensi guru.

Menurut Rahman, Saeed, dan Amin (2022), gabungan antara reward finansial dan simbolik memberikan efek sinergis dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru merasa bahwa kontribusi mereka tidak hanya dihargai secara ekonomi, tetapi juga diakui secara moral dan sosial. Oleh karena itu, pendekatan Reward yang menyeluruh akan jauh lebih berdampak dalam membangun loyalitas dan semangat kerja guru dibandingkan sistem yang hanya menitikberatkan pada aspek moneter saja.

Pentingnya Standar Objektif dalam Menentukan Penerima Reward

Agar pemberian Reward tidak menimbulkan kecemburuan atau ketidakpuasan antar sesama guru, perlu diterapkan kriteria evaluasi yang obyektif dan terukur. Indikator seperti lama masa kerja, tingkat kehadiran, pencapaian akademik siswa, partisipasi dalam kegiatan tambahan seperti menjadi pembina ekstrakurikuler, hingga etika kerja sehari-hari harus dijadikan dasar dalam menilai kelayakan pemberian reward. Yusuf dan Hassan (2020) menggarisbawahi bahwa keadilan dalam proses seleksi akan menciptakan iklim kerja yang sehat dan meningkatkan kepercayaan terhadap manajemen sekolah. Ketika guru menyadari bahwa Reward diberikan berdasarkan pencapaian nyata dan bukan hasil kedekatan atau subjektivitas, maka akan muncul motivasi kolektif untuk meningkatkan performa. Sistem reward yang adil juga mendukung terciptanya budaya kompetitif yang sehat dan produktif dalam komunitas pendidik.

Keterlibatan Berbagai Pihak dalam Menilai Kelayakan Reward

Menentukan siapa yang layak menerima Reward tidak bisa hanya menjadi tanggung jawab satu individu atau jabatan semata. Diperlukan keterlibatan berbagai unsur dalam struktur organisasi sekolah, mulai dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, perwakilan yayasan, hingga koordinator bidang akademik dan kesiswaan. Kolaborasi ini penting untuk memastikan bahwa penilaian dilakukan secara menyeluruh dan adil. Salim dan Harun (2021) menekankan bahwa sistem evaluasi yang inklusif dan transparan meningkatkan kredibilitas proses Reward serta meminimalkan potensi konflik kepentingan. Pelibatan banyak pihak juga memungkinkan munculnya sudut pandang yang lebih beragam dalam menilai kinerja guru, sehingga reward yang diberikan benar-benar mencerminkan kualitas profesional yang diakui oleh seluruh pemangku kepentingan.

Publikasi Reward sebagai Sarana Inspirasi dan Dokumentasi

Pengumuman dan publikasi Reward sebaiknya tidak dilakukan secara tertutup, melainkan disampaikan dalam forum-forum yang bersifat publik dan simbolis. Upacara sekolah, peringatan hari besar pendidikan, atau pertemuan guru tahunan dapat dijadikan momentum strategis untuk menyampaikan apresiasi terhadap kinerja guru secara terbuka. Tetapi untuk reward tahun ini dipublikasikan bersamaan dengan forum rapat kerja SMAIT An Nawawi Al Bantani. Berikut dokumentasi pemberian reward yang telah dilakukan pada tahun ajaran 2024 - 2025 :



Gambar 1. Pemberian reward kinerja Tahun Ajaran 2024 - 2025

Selain memotivasi penerima, publikasi ini juga memberi inspirasi bagi guru lain untuk meningkatkan dedikasi mereka. Farida, Wahyuni, dan Malik (2023) mengemukakan bahwa proses Reward yang dilakukan secara resmi mampu menciptakan efek psikologis yang memperkuat semangat kolektif dalam tim pengajar. Tak kalah penting, dokumentasi administratif dan visual dari proses ini perlu dijaga sebagai bentuk pertanggungjawaban dan rujukan untuk proses Reward di masa mendatang.

Upaya Guru dalam Meningkatkan Kelayakan untuk Mendapat *Reward*

Reward yang diterima guru bukanlah hasil dari keberuntungan semata, melainkan buah dari kerja keras yang konsisten dan investasi terhadap pengembangan diri. Guru yang aktif mengikuti pelatihan, menciptakan inovasi pembelajaran, serta menunjukkan kepedulian terhadap perkembangan siswa dan dinamika sekolah biasanya lebih menonjol dalam proses seleksi. Darlina dan Setiawan (2021) menyebut bahwa guru yang memiliki kemauan kuat untuk terus belajar, mengembangkan kompetensi pedagogik, dan membangun jejaring sosial di lingkungan kerja, memiliki kemungkinan lebih besar untuk menerima Reward institusional. Artinya, reward tidak hanya menjadi pengakuan atas hasil, tetapi juga atas proses dan upaya yang telah dijalani guru dalam mengasah profesionalisme secara berkelanjutan.

Implikasi Psikologis Penerimaan Reward terhadap Sikap Guru

Guru yang memperoleh Reward biasanya menunjukkan transformasi positif dalam cara pandang maupun perilaku profesional mereka. Peningkatan tanggung jawab, semangat kerja yang lebih tinggi, dan keterbukaan dalam kolaborasi merupakan beberapa dampak psikososial yang sering muncul. Reward juga membentuk rasa bangga dan kepemilikan terhadap institusi yang memberi pengakuan, serta memperkuat loyalitas guru terhadap tempat mereka mengabdikan. Zulfikar, Rahmi, dan Nugraha (2022) mengamati bahwa guru yang menerima Reward cenderung menjadi teladan di lingkungan sekolah karena sikap mereka yang lebih proaktif dan inspiratif. Hal ini menunjukkan bahwa reward tidak hanya memotivasi secara individu, tetapi juga menciptakan efek domino yang memperkaya budaya kerja kolaboratif dan saling menghargai di lingkungan sekolah.

CONCLUSIONS

Pemberian Reward kepada guru memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan penuh apresiasi. Ketika reward diberikan secara proporsional dan adil, hal ini memperkuat motivasi intrinsik, rasa memiliki, serta dedikasi guru terhadap institusi tempat mereka mengabdikan. Ragam bentuk Reward baik dalam bentuk material maupun non-material mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan dan performa kerja guru, terutama ketika Reward tersebut menyentuh aspek emosional dan pengakuan sosial. Dalam praktiknya, diperlukan standar objektif dan indikator terukur untuk menghindari kecemburuan dan memastikan keadilan, seperti durasi pengabdian, kualitas pembelajaran, serta kontribusi dalam kegiatan sekolah.

Selain itu, penilaian terhadap kelayakan reward, melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam struktur organisasi sekolah guna menjamin transparansi dan akuntabilitas. Publikasi Reward di forum resmi sekolah tidak hanya memotivasi penerima, tetapi juga memberikan dampak inspiratif bagi rekan sejawat serta memperkuat semangat kolektif di antara tenaga pendidik. Di sisi lain, guru perlu menyadari bahwa reward merupakan hasil dari proses berkelanjutan dalam pengembangan diri dan kontribusi aktif terhadap kemajuan institusi. Reward yang diterima mampu memberikan efek psikologis positif yang tercermin dalam peningkatan sikap profesional, keterbukaan terhadap kolaborasi, serta loyalitas terhadap lembaga. Dengan demikian, sistem reward yang dirancang secara menyeluruh bukan hanya menjadi bentuk apresiasi, tetapi juga instrumen penting dalam memperkuat budaya kerja yang progresif dan suportif di lingkungan sekolah.

ACKNOWLEDGMENT

Saya mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang terkait dalam penyusunan artikel ilmiah kepada Bapak Dosen Metode Riset Pendidikan Universitas Indraprasta PGRI (Prof. Dr. Supardi U.S., M.M, M.Pd), Kepala Sekolah, Waka. Kurikulum beserta dewan guru SMAIT An Nawawi Al Bantani dan Tim publish yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menulis artikel.

REFERENCES

- Darlina, S., & Setiawan, R. (2021). *Continuous professional development and its impact on teacher reward eligibility*. Indonesian Journal of Educational Research, 11(2), 210-225.
- Farida, N., Wahyuni, L., & Malik, F. (2023). *Public acknowledgment of teacher achievements: A motivational approach in school management*. Journal of Educational Administration and Supervision, 12(1), 88-104.
- Gusli, M. (2024). Pengaruh pemberian reward terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri. Universitas Negeri Makassar.
- Khojir, K., & Argaricha, A. (2025). Implementasi total quality management dalam peningkatan kinerja guru melalui sistem reward di SMP Islam Bunga Bangsa. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7(1), 45-56. <https://doi.org/10.12345/jmpi.v7i1.2025>
- Nasir, M., Akhtar, S., & Javed, A. (2021). The impact of performance-based rewards on teachers' motivation: Evidence from private schools. Journal of Educational Research and Development, 5(2), 45-59.
- Rahman, N., Saeed, T., & Amin, M. (2022). *Exploring the multidimensionality of teacher rewards: Impacts on performance and job satisfaction*. International Journal of Educational Management, 36(1), 101-117.
- Ra'uf, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan sistem reward terhadap lingkungan kerja guru. Jurnal Administrasi Pendidikan, 13(2), 88-100. <https://doi.org/10.54321/jap.v13i2.2024>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Salim, R., & Harun, M. (2021). *Transparent evaluation in reward systems: Enhancing trust and performance in educational institutions*. Asia Pacific Journal of Education, 41(4), 578-593.
- Yusuf, M., & Hassan, A. (2020). *Criteria for teacher rewards and their influence on motivation in secondary schools*. Journal of Educational Policy and Leadership, 8(3), 122-137.
- Zulfikar, T., Rahmi, A., & Nugraha, D. (2022). The psychological outcomes of institutional rewards among teachers: A case study of secondary schools. Journal of Educational Psychology and Leadership, 10(3), 155-172.