

**MANAJEMEN STRATEGI PEMBERIAN
REWARD DAN *PUNISHMENT* UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI
SMA ISLAM AL AZHAR 15
KALIBANTENG SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :

DEVINA MEISYARANI

NIM: 2103036089

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devina Meisvarani

NIM : 2103036089

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**MANAJEMEN STRATEGI PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA ISLAM AL AZHAR
15 KALIBANTENG SEMARANG**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 11 Desember 2024

Pembuat Pernyataan,

A 1000 Rupiah postage stamp is placed over the signature. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '1000 METERAI TEPAKEL' and 'RF01AMX040030955'.

Devina Meisvarani
NIM: 2103036089

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Manajemen Strategi Pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang**

Penulis : **Devina Meisyarani**
NIM : 2103036089
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Program Studi : **S1**

Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.


Semarang, 06 Januari 2025

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Sekretaris Sidang


Prof. Dr. H. Mustaqim, M.Pd.
NIP. 195604241983031005


Dr. Hj. Nur Asiyah, M.S.I
NIP: 197109261998032002

Penguji I

Penguji II


Dr. Abdul Wahid, M.Pd.
NIP: 196911141994031003


Muqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si.
NIP: 19860627202312032

Pembimbing,


Dr. Mukhamad Rikza, M.S.I
NIP: 198003202007101001

NOTA PEMBIMBING

NOTA DINAS

Semarang, 04 Desember 2024

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Manajemen Strategi Pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang**

Nama : Devina Meisyarani

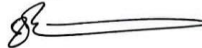
NIM : 2103036089

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Dr. Mukhamad Rikza, S.Pd.I, MSI
NIP. 198003202007101001

ABSTRAK

Judul : **Manajemen Strategi Pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang**

Penulis : Devina Meisyarani

NIM : 2103036089

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan, namun realitasnya banyak guru yang menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tugas. SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang memiliki strategi pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru karena program pemberian *reward* dan *punishment* bisa mendorong guru untuk selalu berupaya meningkatkan kualitas kerjanya. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk menganalisis data, menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi metode dan triangulasi waktu.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: 1) Strategi pemberian *reward* dan *punishment* dilakukan dengan tiga tahap yaitu perumusan strategi yang sudah berjalan dengan dengan baik secara sistematis, pelaksanaan strategi yang sudah berjalan dengan efektif dan efisien dan evaluasi yang dilakukan untuk meninjau strategi agar sesuai perkembangan zaman. 2) Implikasi pemberian *reward* dan *punishment* yang terencana dan efektif terbukti mampu mendorong guru untuk bekerja lebih optimal. Hal ini terlihat dari indikator peningkatan kinerja guru seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas kerja serta kemandirian guru dalam melaksanakan tugas.

Kata Kunci: *Reward dan Punishment, Peningkatan Kinerja Guru*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor. 158/1987 dan Nomor. 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang (al-) disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	t
ب	b	ظ	z
ت	t	ع	'
ث	ṣ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	'
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan Madd:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong:

au = أُ

ai = اِي

iy = اِي

MOTTO

“Siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarah, dia akan lihat (balasan)-nya. Siapa yang mengerjakan kejahatan seberat zarah, dia akan meliat (balasan)-nya.”

(QS. Al-Zalzalah : 7-8)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas berkah, rahmat dan karunia yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Shalawat serta salam yang senantiasa tercurah limpah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi kita, beserta keluarga, sahabat-sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Alhamdulillah penulis ucapkan berkat taufiq dan hidayah yang Allah berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Manajemen Strategi Pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat dan bisa menambah wawasan bagi pembaca.

Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan tanpa dukungan dan bantuan dari banyak pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, motivasi, serta do'a yang mengalir dari berbagai pihak, oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Prof. Dr. Nizar, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. Fatah Syukur, M.Ag.
3. Ketua dan Sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Dr. Hj. Nur Asiyah, M.Si. dan Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si.
4. Dosen Pembimbing Dr. Mukhamad Rikza, M.S.I. Yang telah mencurahkan semua pikiran dan meluangkan waktunya untuk memberikan arahan,

- bimbingan serta do'a untuk penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Segenap Dosen FITK khususnya Jurusan MPI Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan pengetahuan dan pengalaman yang berharga selama di bangku perkuliahan.
 6. Kepala Sekolah dan wakil Kepala Sekolah Achmad Fajri Nur Khakim, S.Pd. dan Sahidun, S.Pd. Gr., staf tata usaha, guru, karyawan dan juga siswa-siswi SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang. Yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang.
 7. Kedua orang tua tercinta Bapak Ahmad Suntoro dan Ibu Sukarni yang selalu menjadi inspirasi terbesar dalam hidup penulis, selalu memberikan dukungan, motivasi dan do'a yang menyertai setiap langkah penulis. Terimakasih atas cinta dan kasih sayang yang selalu diberikan, do'a yang tak pernah putus, pengorbanan tenaga, waktu dan pikiran dan atas harapan yang disematkan sehingga penulis memiliki semangat untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini. Tak lupa adek tersayang Muhammad Rijal Al Mustofa yang secara tidak langsung menjadi penyemangat dan sumber motivasi yang berarti penulis untuk terus memberikan contoh yang baik dan selalu berusaha untuk membahagikan orang tua.
 8. Keluarga besar Bani Sarjo Damir dan keluarga besar Bani Dirman yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
 9. Teman-teman seperjuangan MPI B angkatan 2021 yang telah menemani dan memberikan dukungan kepada penulis selama penulis belajar di UIN Walisongo Semarang.

10. Teman-teman KKN MIT Moderasi Beragama posko 27 Tinjomoyo yang telah kebersamai perjalanan penulis dan memberikan warna-warni kehidupan sehingga penulis mendapatkan banyak pengalaman yang berharga.
11. Teman-teman BITA Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan terkhusus generasi 2021 yang telah menemani perjalanan penulis aktif dan berproses dalam berorganisasi.
12. Teman-teman Asrama Muslimat NU 2 terkhusus mbak Nurul Azizah dan mbak Nahdhia Nila Dahlia yang selalu menawarkan dan memberikan bantuan serta arahan ketika penulis menyusun skripsi ini.
13. *Last but no least*, terimakasih kepada diri sendiri. Devina Meisyarani. Terimakasih atas perjalanan panjang yang dilalui, semangat yang tak pernah padam meski langkah terasa berat. Terimakasih atas segala usaha, ketekunan dan kesabaran dalam menyelesaikan setiap tahap penulisan. Perjalanan ini tidaklah mudah, namun penulis berhasil melaluinya dengan semangat dan tekad yang kuat. *You did it, and you should be proud!*

Semarang, 25 November 2024

Penulis,



Devina Meisyarani

2103036089

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK.....	v
TRANSLITERASI.....	vi
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR BAGAN.....	xv
DAFTAR SINGKATAN.....	xvi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
BAB II : LANDASAN TEORI.....	15
A. Deskripsi Teori.....	15
1. Manajemen Strategi.....	15
a. Pengertian Manajemen.....	15
b. Pengertian Strategi.....	17
c. Pengertian Manajemen Strategi.....	19
d. Konsep Manajemen Strategi.....	20
e. Tahap-Tahap Manajemen Strategi.....	22
f. Tujuan Manajemen Strategi.....	25

g.	Manfaat Manajemen Strategi.....	26
2.	<i>Reward dan Punishment</i>	27
a.	Pengertian <i>Reward</i>	27
b.	Tujuan <i>Reward</i>	31
c.	Jenis-jenis <i>Reward</i>	33
d.	Indikator Pemberian <i>Reward</i>	34
e.	Pengertian <i>Punishment</i>	37
f.	Tujuan <i>Punishment</i>	40
g.	Jenis-jenis <i>Punishment</i>	43
h.	Indikator Pemberian <i>Punishment</i>	44
3.	Peningkatan Kinerja Guru.....	46
a.	Pengertian Kinerja.....	46
b.	Indikator Peningkatan Kinerja Guru.....	48
c.	Tujuan Penilaian Kinerja.....	51
d.	Manfaat Penilaian Kinerja.....	52
e.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	54
B.	Kajian Pustaka Relevan.....	58
C.	Kerangka Berfikir.....	73

BAB III : METODE PENELITIAN.....74

A.	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	74
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	74
C.	Sumber Data.....	76
D.	Fokus Penelitian.....	77
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	77
F.	Uji Keabsahan Data.....	80
G.	Teknik Analisis Data.....	82

BAB IV : DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....86

A.	Deskripsi Data.....	86
1.	Deskripsi Data Umum.....	86
2.	Deskripsi Data Khusus.....	101
B.	Analisis Data.....	135

1. Manajemen Strategi Pemberian Reward dan Punishment untuk Kinerja Guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang.....	136
2. Implikasi Reward dan Punishment untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang.....	142
C. Keterbatasan Penelitian	147
BAB V: PENUTUP.....	150
A. Kesimpulan.....	150
B. Saran.....	152
C. Kata Penutup.....	153
DAFTAR PUSTAKA.....	155
LAMPIRAN.....	162
RIWAYAT HIDUP.....	174

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Struktur Organisasi SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang.....	95
----------------------------------------------------------------------------------	----

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Berfikir.....	73
----------------------------------	----

DAFTAR SINGKATAN

SKB	: Surat Keputusan Bersama
SDM	: Sumber Daya Manusia
PAUD	: Pendidikan Anak Usia Dini
YPI	: Yayasan Pendidikan Islam
IPA	: Ilmu Pengetahuan Alam
IPS	: Ilmu Pengetahuan Sosial
PPKN	: Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan
IT	: <i>Information Technology</i>
IHT	: <i>In House Training</i>
MGMP	: Musyawarah Guru Mata Pelajaran
PAQ	: Pendidikan Al Qur'an
PTAQ	: Pendidikan Tahfidz dan Al Qur'an
P5	: Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila
UKS	: Unit Kesehatan Sekolah
DP4	: Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai
BK	: Bimbingan Konseling
AI	: <i>Artificial Intelligence</i>
Kombel	: Komunitas Belajar
Ka. Ur	: Kepala Urusan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, pendidikan bukan hanya sekedar proses transfer pengetahuan tetapi juga merupakan fondasi bagi pengembangan keterampilan, sikap dan nilai – nilai yang diperlukan untuk menghadapi tantangan zaman. Pendidikan yang berkualitas akan melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas juga. Untuk mewujudkannya, dibutuhkan lembaga pendidikan yang berperan sebagai tempat berlangsungnya proses belajar mengajar. Proses ini bertujuan untuk mengubah perilaku individu menuju ke arah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan. Suatu lembaga pendidikan akan bersaing secara kompetitif apabila mampu menghasilkan guru dan siswa yang berprestasi serta berkualitas.¹ Keberhasilan pendidikan yang

¹Kisnani Kisnani, 'Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengajar Melalui *Reward* Dan *Punishment* Di SDN III Pomahan',

berkualitas sangat dipengaruhi oleh peran guru sebagai tokoh utama dalam proses pembelajaran.² Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan harus menjadi prioritas utama bagi setiap negara karena kualitas SDM yang tinggi akan berdampak positif pada daya saing nasional dan kemajuan bangsa secara keseluruhan.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas mutu pendidikan. Pendidikan dianggap berkualitas tinggi ketika guru dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Guru profesional adalah seseorang yang memiliki kompetensi dan keahlian khusus dalam bidang pendidikan, sehingga mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam merancang serta melaksanakan pembelajaran, mengelola kurikulum, memberikan layanan kepada siswa, menjalin hubungan antara sekolah dan masyarakat, serta menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan

Science and Education Journal (SICEDU), 1.2 (2022), 389–95
<<https://doi.org/10.31004/sicedu.v1i2.56>>.

² Putri Ayu Novita and Abdul Wahid, “Peningkatan Kineja Guru Melalui Pemberian Reward di SMP Ma’arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal”, *Management of Education Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol. 10, No. 2, tahun 2024), hlm. 144-155.

positif, serta melakukan evaluasi program pendidikan.³ Kinerja guru dapat diukur berdasarkan hasil yang dicapai dalam menyelesaikan tugasnya, yang dipengaruhi oleh keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan penggunaan waktu. Kinerja guru dapat dinilai baik jika guru menunjukkan komitmen dan kesetiaan yang tinggi terhadap tugas utamanya dalam mengajar, menguasai serta mengembangkan bahan ajar, mematuhi disiplin dalam proses pembelajaran, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, menjalin kerjasama dengan semua warga sekolah, menjadi teladan bagi siswa melalui kepemimpinan, serta bertanggung jawab sepenuhnya atas tugas yang diemban.⁴

Dalam praktik pendidikan, peran guru sangat krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan meningkatkan kualitas pendidikan. Guru sebagai pendidik dituntut untuk memikul tanggung jawab besar dalam melaksanakan tugas utamanya,

³ Yaya Jakaria, 'Analysis of Appropriateness and Suitability of Primary School Teachers' Educational Background and Their Taught-Subject-Matter', *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 20.4 (2014), 499–514.

⁴ Raudhatul Janah, Zarina Akbar, and Elindra Yetti, 'Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru PAUD Di Kota Depok', *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4.1 (2019), 234 <<https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.236>>.

terutama dalam proses pembelajaran. Dalam hadits HR. Bukhari menjelaskan peran guru untuk mendidik, Rasulullah bersabda:

كُونُوا رَبَّاتِينِ حُلَمَاءَ فُقَهَاءَ عُلَمَاءَ وَيُقَالُ الرَّبَّائِيُّ الَّذِي

يُرَبِّي النَّاسَ بِصَغَارِ الْعِلْمِ قَبْلَ كِبَارِهِ

Jadilah pendidik yang penyantun, ahli fikih, dan ulama. Disebut pendidik apabila seseorang mendidik manusia dengan memberikan ilmu sedikit-sedikit yang lama-lama menjadi banyak." (HR. Bukhari).⁵

Dari hadits diatas dapat dijelaskan bahwa guru harus menjadi pribadi santun dengan pemahaman agama yang mendalam, mampu memberikan nasihat, dan memiliki pengetahuan tentang islam. Pendidikan harus diberikan secara bertahap dan penuh dengan kesabaran agar memudahkan pemahaman.

Untuk menjalankan perannya secara efektif, guru perlu menerapkan strategi yang mampu meningkatkan kemampuan mereka dalam mengatur, mengelola dan menyampaikan materi

⁵ Endang Zulilana, "Faktor Pendukung Penanaman Moral Anak Usia Dini Di Taman Kanak-kanak", *GHAITSA: Islamic Education Journal*, (Vol. 4, No. 3 tahun 2023), hlm. 88.

pelajaran kepada siswa secara kreatif. Hal ini akan terwujud ketika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi tersebut akan mendorong guru untuk bekerja secara optimal.⁶ Namun pada kenyataannya, guru masih menghadapi berbagai tantangan dalam melaksanakan tugas mereka. Guru sering menghadapi beban kerja yang berat. Guru tidak hanya bertanggung jawab untuk mengajar siswa saja, tetapi guru juga harus melaksanakan tugas administratif, merancang kurikulum, memenuhi tuntutan evaluasi kinerja, dan berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler. Beban kerja yang berat ini dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kualitas pembelajaran.⁷ Permasalahan lain yang terjadi di institusi pendidikan diantaranya, masih terdapat beberapa guru yang kompetensinya tidak sejalan dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan. Selain

⁶ Haya and Andi Wapa, "The Influence of Reward and Punishment-based Conflict Resolution on The Performance and Loyalty of Elementary School Teacher", *Primaryedu: Journal of Elementary Education*, 8.1 (2024), 38-46.

⁷ Ahmad Rinaldi Siregar and others, 'Program Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling*, 2.1 (2024), 90-95 <<https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jpdk>>.

itu, sumber daya manusia yang tersedia masih belum mencukupi, dan sarana prasarana pendidikan juga belum memadai. Di samping itu, kesejahteraan guru dan tenaga pendidikan masih kurang. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan proses perencanaan, penerimaan, dan prosedur pemilihan sumber daya manusia pun belum diatur dengan jelas.⁸ Dengan adanya permasalahan tersebut penting bagi pemerintah dan masyarakat untuk memberikan kesejahteraan berupa dukungan yang memadai kepada guru, termasuk dalam hal kesejahteraan, pelatihan, dan sumber daya pendidikan.

Salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan pujian atau imbalan. Pemberian penghargaan adalah hal yang wajar, karena manusiawi bagi setiap individu untuk mendapatkan apresiasi atas usaha dan dedikasi yang mereka tunjukkan. Kebutuhan manusia akan penghargaan dan pengakuan dari orang lain adalah hal yang wajar. Sehingga hasil yang diperoleh dapat menjadi

⁸ Rahmah Utamy, dkk., “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Journal of Education Research*, (Vol. 1, No. 3, November/2020), hlm. 228.

pemacu dan penyulut semangat serta motivasi untuk meningkatkan kualitas diri.⁹ Pemberian *reward* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Pemberian apresiasi dalam bentuk *reward* mampu mendorong perilaku guru untuk terus meningkatkan kinerjanya.¹⁰ Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* merupakan alat yang efektif dalam dunia pendidikan dan bermanfaat untuk meningkatkan prestasi, kinerja, dan profesionalisme para guru.¹¹ *Reward* ini berfungsi sebagai dorongan positif pada guru untuk terus berinovasi dan meningkatkan metode pengajaran mereka. Di samping itu, penerapan *punishment* harus dilakukan dengan hati – hati, hal ini dapat berfungsi sebagai

⁹ Cecep Supendi and Saifuddin Zuhri, 'Manajemen Konflik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Perspektif Al-Qur'an', *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 3.2 (2022), 85–102 <<https://doi.org/10.54150/thawalib.v3i2.74>>.

¹⁰ Josua Manik and Marlinda Siahaan, 'The PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA GURU: PERAN MOTIVASI GURU SEBAGAI VARIABEL MEDIASI', *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9.2 (2021), 145–63 <<https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i2.2267>>.

¹¹ Achadi Budi Santosa Santosa, 'Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru', *Perspektif Pendidikan Dan Keguruan*, 13.1 (2022), 14–20 <[https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13\(1\).9004](https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13(1).9004)>.

strategi untuk mengatasi perilaku atau kinerja yang tidak memadai. Tujuan dari pemberian penghargaan adalah untuk mendorong peningkatan kinerja guru sesuai dengan tugas dan fungsinya akan mendukung terpenuhinya delapan Standar Nasional Pendidikan. Dengan kata lain, perubahan positif yang diharapkan dapat muncul dari guru tersebut. Melalui pemberian penghargaan ini, diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi bagi seluruh guru sekaligus membangun hubungan yang positif antara pimpinan organisasi pendidikan dan para guru.¹²

Dalam penelitian ini, peneliti memilih SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang sebagai objek dalam penelitian. SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang merupakan sekolah swasta yang meraih predikat Sekolah Berprestasi Tingkat Al Azhar se-Indonesia Tahun 2018 dan meraih predikat Top 1000 UTBK oleh LTMPT pada tahun 2020.¹³ Selain itu, sekolah ini juga meraih prestasi

¹² Abdul Latif Hutagaol, Sri Rezeqi Rafiqah Wardah, and Neliwati Neliwati, 'Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Reward Dan Punishment Di Madrasah', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4.1 (2022), 1281–88 <<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2159>>.

¹³ <https://cabdindikwill.com/ekskul/sma-islam-al-azhar-15-semarang-top-1000-utbk-ltmpt/> diakses pada tanggal 29 Desember 2024 pukul 11.23

baik dari sisi akademik maupun non akademik. Pada awal tahun 2024 murid SMA Islam Al Azhar 15, Tania Wina Adissa berhasil meraih medali perunggu dalam Olimpiade Sains Al Azhar (OSA) ke XVI yang dilaksanakan di kampus Al Azhar Kebayoran Baru, Jakarta.¹⁴ Prestasi non akademik dan akademik lainnya juga pernah diperoleh dalam Olimpiade Sains Al Azhar (OSA) dan Unjuk Kreasi Al Azhar (UKA) pada tahun 2019.¹⁵ Sekolah ini merupakan salah satu yang menerapkan pemberian *reward* dan *punishment* kepada guru dan semua tenaga pendidik termasuk petugas keamanan dan sopir mobil antar jemput. Model *reward* dan *punishment* nya pun bermacam macam dan mempunyai kriteria tersendiri. Sekolah ini berdiri belum lama yaitu mulai dari 2016 sampai sekarang kurang lebih delapan tahun namun sudah banyak meraih prestasi baik dari siswa maupun gurunya. Di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng memiliki guru

¹⁴<https://www.suaramerdeka.com/pendidikan/0411537982/tania-wina-adissa-murid-sma-islam-al-azhar-15-semarang-raih-perunggu-olimpiade-sains> diakses pada tanggal 29 Desember 2024 pukul 11.38

¹⁵ <https://jateng.tribunnews.com/2019/01/31/sma-islam-al-azhar-15-semarang-catatkan-sejumlah-prestasi-dalam-osa-uka-2019> diakses pada tanggal 29 Desember 2024 pukul 11.46

dan tenaga pendidik lainnya berjumlah 23 orang, dengan kondisi tersebut semua guru tidak hanya bertugas hanya untuk mengajar, tetapi juga mengajar ngaji dan mengisi ekstrakurikuler. Karena di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang semua guru di fasilitasi dengan memberikan pembekalan dan bimbingan terbaik sebelum mentransferkan ilmu kepada peserta didik yang akan diajarnya.¹⁶ Dengan latar belakang kondisi sekolah tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai Manajemen Strategi Pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru khususnya di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang.

Dengan menunjukkan bagaimana penerapan strategi yang efektif dalam pemberian *reward* dan *punishment* secara seimbang, lembaga pendidikan dapat menciptakan budaya profesionalisme yang tinggi, dimana guru merasa dihargai atas kontribusi mereka namun juga bertanggung jawab atas kinerja yang diharapkan sehingga pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas

¹⁶ Wawancara dengan Bapak Sahidun wakil kepala sekolah, 02 Oktober 2024 Pukul 10.48 WIB.

pembelajaran dan hasil pendidikan secara keseluruhan. Dalam hasil penelitian ini nantinya bisa menjadi acuan sekolah untuk merancang manajemen kinerja yang lebih efektif serta dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya, hal ini akan berdampak positif pada kualitas pendidikan sehingga akan melahirkan generasi yang memiliki pendidikan berkualitas dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Manajemen Strategi Pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk Kinerja Guru SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang?
2. Bagaimana Implikasi *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian:

1. Untuk mengetahui bagaimana manajemen strategi pemberian *Reward* dan *Punishment* dalam kinerja guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang.
2. Untuk mengidentifikasi bagaimana Implikasi *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk lembaga pendidikan SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang serta lembaga pendidikan lainnya di Indonesia. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun secara praktis untuk pihak – pihak terkait.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

- a. Menambah penelitian mengenai strategi untuk meningkatkan kinerja guru.

- b. Menambah khazanah keilmuan dalam pembelajaran, terkhusus mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - c. Menambah wawasan kepada peserta didik, guru, maupun kepala sekolah pada strategi peningkatan kinerja guru.
2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yakni :

- a. Bagi Sekolah
 - 1) Mendeskripsikan tentang seberapa besar pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja guru.
 - 2) Sebagai cara untuk mengevaluasi terhadap kualitas pendidikan melalui kinerja guru.
- b. Bagi Kepala Sekolah
 - 1) Memberikan wawasan kepada kepala sekolah tentang strategi pemberian *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan kinerja guru.
 - 2) Membantu kepala sekolah merancang manajemen strategi

meningkatkan kinerja guru yang baik.

c. Bagi Guru

- 1) Membantu guru memahami bagaimana pemberian *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan kinerja mereka.
- 2) Guru merasa lebih terdorong dan memberikan yang terbaik.

d. Bagi Peneliti

- 1) Mengembangkan wawasan dan pengalaman yang sangat berharga selama penelitian dan penyusunan skripsi berlangsung.
- 2) Mengidentifikasi praktik terbaik dalam pemberian *reward* dan *punishment*.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Strategi

a. Pengertian Manajemen

Dari segi bahasa kata “manajemen” berasal dari bahasa Inggris “*management*”, yang berakar dari kata “*manage*” (*to manage*) yang berarti *to conduct or to carry on, to direct* (mengatur, mengurus, melaksanakan, mengelola). Sementara itu, dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* menurut John. M. Echols, manajemen diartikan sebagai “proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran”. Selain itu, banyak ahli yang telah memberikan berbagai pengertian mengenai manajemen dengan formulasi yang beragam. Menurut Prajudi yang dikutip Ahmad Susanto, manajemen adalah proses pengendalian dan pemanfaatan daripada semua faktor serta sumber daya yang diperlukan, berdasarkan rencana yang telah

dibuat, untuk mencapai atau menyelesaikan tujuan tertentu.

Menurut George Terry, manajemen dapat diartikan sebagai sebuah proses yang khas, yang mencakup serangkaian tindakan, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakkan (*acting*), dan pengawasan (*controlling*), proses ini bertujuan untuk menentukan dan mencapai sasaran–sasaran yang telah ditetapkan, dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya.

Menurut Siagian, manajemen dapat diartikan sebagai “kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu guna mencapai tujuan melalui aktivitas orang lain”. Dengan demikian, manajemen berfungsi sebagai alat utama dalam pelaksanaan administrasi.

Meninjau beberapa definisi diatas, terlihat bahwa perbedaan formulasi yang ada lebih disebabkan oleh sudut pandang yang berbeda, namun pada dasarnya prinsip

yang mendasari adalah sama, yaitu bahwa setiap aktivitas yang dilakukan bertujuan untuk mencapai suatu sasaran dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia.¹

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses untuk mengelola, mengatur sebuah organisasi melalui perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) dengan mengerahkan segala sumber daya yang ada, dengan manajemen semua organisasi atau perusahaan dapat dikelola dengan baik sehingga dapat mencapai target yang diinginkan.

b. Pengertian Strategi

Kata strategi sering digunakan dalam istilah dalam kemiliteran, dan strategi berasal dari bahasa Yunan "*strategos*" yang memiliki arti panglima yang diharapkan

¹ E-book: Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Depok: Kencana, 2018), hlm. 2-3.

dapat mengatur segala rencana untuk dapat meraih kemenangan. Dalam dunia pendidikan strategi menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu tujuan dan dengan menggunakan strategi diharapkan setiap program yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Dalam bahasa Inggris, istilah strategi mengacu pada siasat, makna dari strategi sendiri merupakan hasil dari pemikiran seseorang terhadap analisis obyek dikarenakan oleh dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan petunjuk dalam sebuah perencanaan untuk dapat meraih sesuatu. Strategi juga berfungsi sebagai panduan utama dalam mengambil tindakan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan digabungkan dalam kegiatan pembelajaran, menurut Abu Hamadi yang dikutip oleh Sisca Septiani, dkk.² Dalam suatu

² E-book: Sisca Septiani, dkk., *Pengembangan Kurikulum: Teori, Model, Praktik*, (Banten, PT Sada Kurnia Puataka, 2023), hlm. 240.

organisasi sangat diperlukan sebuah strategi guna untuk merencanakan sesuatu yang hendak dicapai, dengan strategi ini akan memudahkan untuk mencapai tujuan karena secara garis besar strategi adalah rencana yang direncanakan untuk mencapai target yang diharapkan.

c. Pengertian Manajemen Strategi

Menurut Wheelen yang dikutip oleh Eddy Yunus, manajemen strategis dapat diartikan sebagai serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang bertujuan untuk menyusun strategi efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama melalui analisis S.W.O.T. sementara itu, Pearce II & Robinson mendefinisikan manajemen strategis sebagai sekumpulan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulasi) dan pelaksanaan (implementasi) rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran organisasi.

Dari berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen strategis adalah serangkaian aktivitas yang

mencakup pengambilan keputusan mendasar dan komprehensif. Proses ini melibatkan penetapan cara aplikasi yang akan dilaksanakan oleh pimpinan serta seluruh pihak yang terkait dalam suatu perusahaan. Tujuan akhirnya adalah mencapai hasil yang diharapkan.³

Manajemen strategis merupakan suatu pokok pedoman yang dijadikan sebagai acuan dan alat untuk dapat menghasilkan keputusan yang bijak, dimulai dengan memenejemen strategi akan meminimalis ir kekurangan serta kesalahan yang mungkin bisa terjadi di langkah ke depan.

d. Konsep Manajemen Strategi

Manajemen strategik adalah istilah yang terbentuk dari dua kata, yaitu “manajemen” dan “strategi”, dimana masing – masing kata ini memiliki makna spesifik. Ketika digabungkan, kedua kata ini mmebnetuk pemahaman yang lebih luas. Menurut Muniarti yang dikutip Nurmaryitah, dkk,

³ E-book: Eddy Yunus, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2016), hlm. 5-6.

bahwa manajemen strategik mencakup serangkaian kegiatan yang harus dilakukan secara berkelanjutan oleh manajemen puncak bersama dengan seluruh personil. Ini merupakan siklus yang mampu menghasilkan keputusan yang relevan untuk memenuhi kebutuhan organisasi sekaligus menyesuaikannya dengan tuntutan lingkungan.

Deskripsi diatas menjelaskan bahwa manajemen strategik berfokus pada pengambilan keputusan terkait strategi dan perencanaan pelaksanaan strategi tersebut dalam bentuk yang dapat diimplementasikan. Dengan demikian, penting bagi setiap organisasi untuk dapat menerapkan konsep – konsep manajemen strategik, terutama dalam konteks pendidikan dan pembelajaran. Pada hakikatnya, manajemen strategik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas organisasi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat

dicapai secara efektif.⁴ Manajemen strategi merupakan salah satu hal paling penting dalam menentukan langkah sebuah organisasi kedepan, tujuannya untuk mengelola dan mengatur sebuah organisasi dengan menggunakan strategi yang paling tepat untuk dapat mencapai target yang diinginkan.

e. Tahap-Tahap Manajemen Strategik

Menurut Fred R. David & Forest R. David, Proses manajemen strategik terdiri atas tiga tahap:⁵

1) Formulasi/Perumusan Strategi

Dalam perumusan strategi mencakup beberapa aspek. Mulai dari pengembangan visi dan misi, mengidentifikasi kesempatan dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal organisasi, menciptakan tujuan

⁴ Siti Nurbaya M Ali, Nasir Usman, and Cut Zahri Harun, 'Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah', *Administrasi Pendidikan*, 3.2 (2015), 116–17.

⁵ Fred R. David dan Forest R. David, "*Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing*", Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat, 2016.

jangka panjang, memulai strategi alternatif, dan memilih strategi khusus untuk dapat diimplementasikan.

Karena tidak ada organisasi yang memiliki sumber daya tidak terbatas, pemimpin harus memutuskan alternatif strategi mana yang akan paling menguntungkan organisasi. Pemimpin harus memiliki perspektif terbaik secara penuh untuk memahami konsekuensi dari keputusan dalam perumusan strategi.

2) Implementasi/Pelaksanaan Strategi

Dalam menerapkan strategi berarti menggerakkan semua anggota organisasi dan manajer untuk menerapkan strategi yang telah dirumuskan sebelumnya dalam sebuah tindakan. Implementasi strategi sering dianggap sebagai suatu tahapan yang sulit dalam manajemen strategi, oleh karena itu implementasi strategi membutuhkan kedisiplinan, komitmen, dan pengorbanan dari semua anggota

organisasi. Keberhasilan dalam implementasi strategi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi dan menggerakkan karyawan.⁶ Implementasi strategi termasuk mengembangkan budaya organisasi, menciptakan struktur organisasi yang efektif, menyiapkan anggaran, mengembangkan dan menggunakan sistem informasi serta menghubungkan kompensasi karyawan dengan kinerja organisasi.

3) Evaluasi Strategi

Evaluasi adalah tahapan akhir dalam manajemen strategi. Pemimpin harus mengetahui strategi yang tidak berjalan dengan baik, evaluasi strategi merupakan cara yang tepat untuk mengetahui informasi ini. Strategi selalu bisa berubah karena kondisi

⁶ I Wayan Aryawan, "Implementasi Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Jumlah Mahasiswa Baru Di Universitas Dwijendra", *WIDYA ACCARYA: Jurnal Kajian Pendidikan FKIP Universitas Dwijendra*, (Vol. 13, No, 1 April/2022), hlm. 56.

internal dan eksternal organisasi terus berubah. Tiga hal mendasar yang harus dilakukan dalam evaluasi strategi yaitu: (1) meninjau faktor internal dan eksternal bagian dasar dalam strategi, (2) mengukur kinerja, (3) mengambil tindakan korektif.

f. Tujuan Manajemen Strategi

Adapun tujuan manajemen strategi meliputi beberapa aspek penting, antara lain:

- 1) Melaksanakan dan mengevaluasi strategi yang dipilih secara efektif dan efisien.
- 2) Mengevaluasi kinerja, meninjau dan mengkaji ulang situasi, serta melakukan penyesuaian dengan koreksi yang diperlukan apabila terdapat dalam pelaksanaan strategi.
- 3) Memperbarui strategi yang telah dirumuskan agar tetap relevan dengan perkembangan lingkungan eksternal.
- 4) Melakukan tinjauan secara berkala terhadap kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang ada dalam bisnis.

5) Senantiasa melakukan inovasi pada produk agar selalu sesuai dengan selera konsumen.⁷

g. Manfaat Manajemen Strategi

Dengan menerapkan pendekatan manajemen strategis, manajer di berbagai tingkatan perusahaan dapat saling berinteraksi dalam proses perencanaan dan implementasi. Sebagai konsekuensinya, perilaku manajemen strategis serupa dengan pola pengambilan keputusan yang bersifat partisipatif. Terdapat beberapa dampak dari perilaku ini yang dapat meningkatkan kesejahteraan perusahaan.

- 1) Proses perumusan strategi mampu memperkuat kemampuan perusahaan dalam mencegah munculnya masalah.
- 2) Keputusan strategis berbasis kelompok kemungkinan besar akan

⁷ E-book: Abd Rahman Rahim dan Enny Radjab, *Manajemen Strategi*, (Makassar. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017), hlm. 6-7.

- dipilih dari alternatif terbaik yang ada.
- 3) Keterlibatan karyawan dalam perumusan strategi meningkatkan pemahaman mereka mengenai hubungan antara produktivitas dengan imbalan pada setiap rencana strategis sehingga hal ini akan meningkatkan motivasi mereka.
 - 4) Partisipasi dalam perumusan strategi dapat mengurangi kesenjangan dan tumpang tindih kegiatan antar individu dan kelompok, karena hal ini memperjelas perbedaan peran yang ada.⁸

2. *Reward dan Punishment*

a. *Pengertian Reward*

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh berbagai organisasi adalah memotivasi karyawannya. Tidak hanya berlaku untuk yang berada dalam posisi manajerial, tetapi juga karyawan di jabatan

⁸ E-book: Asih Handayani dan Aris Eddy Sarwono, *Buku Ajar Manajemen Strategis*, (Surakarta: UNISRI Press, 2021), hlm. 8-9.

non-manajerial, agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan standar prestasi kerja yang diharapkan. Dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment* tertentu dalam bentuk *reward – reward* khusus (*special award*) atau promosi dapat menjadi faktor pendorong yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, menurut Winardi yang dikutip oleh Resmin Manik.

Menurut Fred Luthans, *reward* dapat diartikan sebagai imbalan, hadiah, atau ganjaran. Dalam konteks manajemen, *reward* merupakan salah satu alat penting untuk meningkatkan motivasi pegawai. Organisasi memberi *reward* kepada karyawan sebagai upaya untuk memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas. Bentuk-bentuk *reward* organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi: uang (gaji, bonus, gaji intensif), penghargaan dan benefit. Pemberian *reward* dan *punishment* dalam *Human Relations* menjadi salah satu metode

komunikasi yang efektif. Dalam hal ini, humas sebagai pendukung manajemen dan aktivitas organisasi, dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan bersama dalam suatu organisasi.⁹ Pengertian *reward* secara singkat adalah suatu imbalan, hadiah, atau upah sebagai bentuk penghargaan dari atasan kepada karyawan atas diraihnya pencapaian yang maksimal. *Reward* / hadiah juga dijelaskan dalam al-Qur'an dalam surat al-Baqarah: 62 sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالنَّصَارَى وَالصَّابِئِينَ مَنْ
آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُمْ أَجْرُهُمْ
عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

Sesungguhnya orang-orang yang beriman, orang-orang Yahudi, orang-orang Nasrani, dan orang-orang Sabiin, siapa saja (di antara mereka) yang beriman kepada Allah dan hari akhir serta melakukan kebijakan (pasti) mendapat pahala dari Tuhannya, tidak ada rasa takut yang

⁹ Resmin Manik, 'Implementasi Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru', *Jurnal Masalah Pastoral*, 7.0-1 (2019), 70-85 <<https://doi.org/10.60011/jumpa.v7i0-1.81>>.

menimpa mereka dan mereka pun tidak bersedih hati.¹⁰

Ayat di atas menunjukkan betapa Allah Maha Pengampun lagi Maha Pemberi rahmat bagi semua manusia, karena sesungguhnya orang-orang yang beriman, yaitu umat Nabi Muhammad, orang-orang Yahudi yang merupakan umat Nabi Musa, orang-orang Nasrani yang merupakan umat Nabi Isa, dan orang-orang Sabi'in, yaitu umat sebelum Nabi Muhammad yang mengetahui adanya Tuhan Yang Maha Esa dan mempercayai adanya pengaruh bintang-bintang, tentunya siapa saja di antara mereka yang beriman kepada Allah dan hari akhir dengan sebenar-benar iman sebelum diutusny Nabi Muhammad, dan selalu melakukan kebajikan yang memberikan manfaat bagi yang lainnya, mereka pasti akan mendapat pahala dari Tuhan-Nya berupa surga, selain itu tidak ada rasa takut pada mereka dalam

¹⁰ <https://quran.nu.or.id/al-baqarah/62> diakses pada tanggal 14 November 23.14

menghadapi kehidupan di dunia maupun akhirat, dan mereka tidak pula bersedih hati ketika menghadapi beragam cobaan. Apabila ayat ini di korelasikan dalam konteks pendidikan, bahwa jika guru telah melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik dan tekun maka selayaknya guru itu mendapatkan hadiah. Dengan pemberian *reward* ini ditujukan untuk dapat memotivasi karyawan sehingga berpengaruh kepada kualitas kerjanya pada perusahaan yang nantinya akan terlihat dalam kinerja karyawan tersebut.

b. Tujuan *Reward*

Pemberian *reward* bertujuan untuk lebih mengembangkan motivasi intrinsik dibandingkan motivasi ekstrinsik, artinya tindakan yang dilakukan guru didorong oleh kesadaran dari dalam dirinya sendiri. Selain itu, *reward* juga diharapkan dapat menciptakan suatu hubungan yang positif antara pimpinan organisasi pendidikan dan guru, karena *reward* tersebut merupakan

wujud dari kasih sayang dan perhatian seorang pimpinan kepada gurunya.

Jadi, ini dari *reward* bukan hanya terletak pada hasil yang dicapai seorang guru, akan tetapi lebih pada upaya pimpinan untuk membangun tekad dan kemauan yang lebih kuat serta lebih baik pada guru tersebut. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa *reward* tidak hanya berfungsi sebagai alat pendidikan represif yang menyenangkan, *reward* juga dapat menjadi dorongan atau motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka.¹¹ Secara singkat tujuan *reward* ini adalah untuk menumbuhkan semangat guru – guru dalam melaksanakan tugasnya baik tugas dalam mengajar maupun tugas untuk mengabdikan kepada sekolah, *reward* ini menjadi motivasi yang kuat bagi guru yang sadar akan penempatan dirinya sehingga

¹¹ Muhammad Arifin Ritonga and Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo, 'Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem *Reward* Dan *Punishment*', *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 3.1 (2019), 37–51 <<https://doi.org/10.47766/idarah.v3i1.495>>.

akan mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

Menurut Ivancevich yang dikutip oleh Resmin Manik, tujuan *reward* adalah sebagai berikut:

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- 3) Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

c. Jenis-jenis *Reward*

Reward (penghargaan) dalam suatu organisasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik.

- 1) *Reward intrinsic*. *Reward* ini bersifat psikis dan dikelola oleh individu itu sendiri. Misalnya, penyelesaian masalah, pencapaian atas suatu tindakan, otonomi, pertumbuhan pribadi ke arah yang lebih baik.

2) *Reward ekstrinsic*. Menurut Kreitner, *reward* ini berasal dari lingkungan organisasi tersebut. Menurut Robbins *reward* ini terdiri dari 3 macam yaitu:

a) Kompensasi langsung meliputi gaji pokok upah dasar, premi lembur, cuti, bonus kinerja, pembagian keuntungan, pilihan pembelian saham.

b) Penghargaan nonfinansial, mencakup penyediaan perlengkapan kantor yang dibutuhkan, tempat parkir yang disediakan, jabatan yang menarik, jam makan siang yang dipilih, penguasaan kerja yang dipilih, dan fasilitas sekretaris pribadi.¹²

d. Indikator Pemberian *Reward*

Dalam mengukur *reward* diperlukan indikator – indikator. Menurut Alisufi Sabri, penghargaan sebagai salah satu metode pembelajaran mempunyai beberapa indikator yakni :

¹² Resmin Manik, “*Implementasi...*” hlm. 84.

1) Pujian

Pujian merupakan suatu tindakan untuk mengungkapkan persetujuan atau kekaguman kepada seseorang. Pujian dapat meningkatkan harga diri, kemandirian, minat dan motivasi guru dalam. Pujian dapat dilakukan dalam bentuk kata – kata seperti “Hebat”, “Keren”, “Mantap” dan sebagainya.

2) Penghormatan

Penghargaan ini mengacu pada bentuk penobatan, yakni guru diumumkan dalam acar sekolah secara terbuka sebagai guru yang berhasil mencapai sesuatu hal yang baik. Penghargaan ini dapat dilakukan seperti memberikan kesempatan kepada guru untuk maju dan menceritakan perjuangan yang telah dilakukan untuk dapat meraih pencapaian tersebut.

3) Hadiah

Yaitu sebuah penghargaan yang diberikan kepada guru dalam bentuk benda. Namun dampak dari pemberian penghargaan ini kurang baik pada motivasi guru karena guru akan belajar bukan untuk menjadi tahu tetapi untuk mendapatkan hadiah, apabila tidak mendapat hadiah maka guru belum tentu akan belajar sehingga pemberian hadiah harus tepat dalam waktu dan tepat karena perlu.

4) Tanda penghargaan

Maksud tanda penghargaan ini hanya bersifat simbolis. Biasanya penghargaan akan diberikan kepada guru saat berhasil meningkatkan kinerjanya dengan baik atau karena termotivasi melakukan hal yang baik. Biasanya penghargaan ini berupa

simbol senyum, acungan jempol, sertifikiat, piala, dan sebagainya.¹³

e. Pengertian *Punishment*

Punishment atau hukuman adalah suatu tindakan yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan kesalahan, dengan tujuan memperbaiki perilaku tersebut. Menurut Sardiman yang dikutip oleh Ummul Kamilah, “*Punishment* (hukuman) adalah bentuk *reinforcement* negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman”. Adapun menurut Ahmadi Abu dan Widodo Supriyono “*Punishment* adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki perilaku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dengan cara yang bijaksana”. Adapun menurut Abimanyu “*Punishment* merupakan konsekuensi yang tidak memperkuat dalam arti memperlemah perilaku”.

¹³ Alisuf Sabri, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2005), hlm 60.

Berdasarkan dari beberapa pendapat yang disampaikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa *punishment* atau hukuman adalah suatu tindakan tidak menyenangkan yang diberikan kepada seseorang secara sadar dan sengaja, dengan tujuan untuk mengurangi atau mencegah terjadinya pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* juga dapat dianggap sebagai penguat yang negatif, namun jika diberikan dengan tepat dan bijaksana, hukuman tersebut dapat berfungsi sebagai alat motivasi.¹⁴ *Punishment* secara singkat yang dimaksud adalah hukuman atau sanksi yang diberikan kepada seseorang sebagai konsekuensi karena telah melanggar aturan. *Punishment* juga telah dijelaskan dalam al-Qur'an dalam surat an-Nisa' ayat 56 sebagai berikut:

¹⁴ Ummul Kamilah, 'Peningkatan Disiplin Guru Melalui Sistem *Reward* Dan *Punishment* Untuk Menunjang Efektivitas Proses Belajar Mengajar Di SDN 2 Talkandang Situbondo Tahun Pelajaran 2018/2019', *Jurnal Cendekia Pendidikan*, 1.3 (2018), 24-38.

إِنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا بِآيَاتِنَا سَوْفَ نُصَلِّيهِمْ نَارًا كَلَّمَآ
نَضَجَتْ جُلُودُهُمْ بَدَلْنَاهُمْ جُلُودًا غَيْرَهَا لِيَذُوقُوا
الْعَذَابَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَزِيزًا حَكِيمًا

Sesungguhnya orang-orang yang kufur pada ayat-ayat kami kelak akan kami masukkan ke dalam neraka. Setiap kali ulit mereka hangus, kami ganti dengan kulit yang lain agar mereka merasakan (kepedihan) azab. Sesungguhnya Allah Maha perkasa lagi Maha bijaksana.¹⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah tidak akan membiarkan orang kafir dan orang yang mengingkari ayat – ayat Allah yang diturunkan kepada Nabi-Nya, tetapi bagi mereka telah disediakan api neraka. Setiap kali kulit mereka hangus sampai tak merasakan sesuatu lagi, kulit ini diganti dengan kulit yang baru yang dapat merasakan pedihnya api yang membakar. Demikian siksa itu berlaku seterusnya agar mereka senantiasa menderita dan merasakan kepedihan. Apabila ayat ini di korelasikan dalam konteks pendidikan, bahwa guru yang tidak melaksanakan tugas

¹⁵ <https://quran.nu.or.id/an-nisa/56> diakses pada tanggal 14 November 2024 pukul 23.46

dan kewajibannya serta melanggar peraturan yang ada maka hendaknya guru tersebut akan diberikan hukuman tujuannya agar guru bisa mengoreksi diri dan mengaku bersalah. Dengan adanya *punishment* guru akan menjalankan tugas dan kewajiban sebagaimana yang berlaku sehingga *punishment* ini secara tidak langsung mencegah terjadinya pelanggaran atas suatu tindakan yang tidak benar seperti tata tertib atau aturan yang berjalan.

f. Tujuan *Punishment*

Tujuan pemberian *punishment* terbagi menjadi dua, yaitu tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek adalah untuk menghentikan tingkah perilaku yang salah, sementara tujuan dalam jangka panjang adalah untuk mendorong guru agar dapat memperbaiki dan menghentikan perilakunya yang salah.¹⁶ *Punishment* tidak bertujuan untuk

¹⁶ Yusvidha Ernata, 'Analisis Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Di Sdn Ngaringan 05 Kec.Gandusari Kab.Blitar', *Jurnal Pemikiran Dan*

memojokkan atau mengucilkan seseorang yang melanggar aturan, namun *punishment* sebenarnya bertujuan untuk memberi teguran agar kesalahan tersebut diharapkan tidak terulang lagi.

Punishment merupakan akibat dari perilaku negatif, dan tujuan pemberian *punishment* ini beragam. Salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* yang dikemukakan oleh M. Ngalm Purwanto yang dikutip oleh Galih Dwi Koencoro, dkk., sebagai berikut:

1) Teori Pembalasan

Hukuman diberikan sebagai akibat atas kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan oleh seseorang (guru).

2) Teori Perbaikan

Hukuman diberikan untuk menghilangkan kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi.

Pengembangan Sekolah Dasar (JP2SD), 5.2 (2017), 781
<<https://doi.org/10.22219/jp2sd.vol5.no2.781-790>>.

3) Teori Perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan – perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan – kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

4) Teori Ganti Rugi

Hukuman diberikan untuk mengganti kerugian yang ditimbulkan akibat dari tindakan kejahatan atau pelanggaran yang dilakukan.

5) Teori Menakut–nakuti

Hukuman diberikan untuk menimbulkan rasa takut kepada pada pelanggar akibat perbuatannya, sehingga ia merasa takut untuk mengulangnya dan akhirnya mau meninggalkan perilaku tersebut.¹⁷

¹⁷ Galih Dwi Koencoro, Mochammad Al Musadieg, and Heru Susilo, 'Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap

g. Jenis-jenis *Punishment*

Hukuman atau *punishment* adalah sanksi yang diberikan kepada individu yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan. *Punishment* itu sendiri terdiri dari beberapa jenis. Menurut Rivai yang dikutip oleh Evi Sofiana, dkk., jenis – jenis punishment adalah sebagai berikut:

1) Hukuman ringan

Hukuman ringan diberikan kepada pelanggar dengan bentuk: tegur lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan ketidakpuasan yang tidak tertulis.

2) Hukuman sedang

Hukuman sedang meliputi: penundaan kenaikan gaji yang telah direncanakan, sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan

Kinerja Pegawai (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5.2 (2017), 1–8.

perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3) Hukuman berat

Hukuman berat berupa: penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja di perusahaan.

h. Indikator Pemberian *Punishment*

Sebagai tindakan dari konsekuensi yang tidak menyenangkan akibat perilaku yang menyimpang dari aturan, hukuman atau *punishment* mempunyai indikator. Menurut Siagian yang dikutip oleh Evi Sofiana, dkk., terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu sebagai berikut:

1) Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuatnya dalam bekerja, karena jika karyawan tersebut terus –

menerus melakukan kesalahan, tentunya perusahaan tersebut akan memberikan *punishment* kepada karyawannya.

- 2) Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.

Hukuman yang diberikan oleh atasan semata – amat tidak hanya akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan, atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

- 3) Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.

Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang berat.

- 4) Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Dengan adanya pengawasan terhadap karyawan, atasan dapat memantau para pada perusahaan tersebut. Jika karyawan melakukan kesalahan dan terbukti, maka atasan segera memberikan hukuman yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.¹⁸

3. Peningkatan Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menampilkan. Istilah *performance* mencakup hasil kerja, pelaksanaan kerja, atau pencapaian dalam pekerjaan. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai, prestasi yang ditunjukkan, atau kemampuan dalam bekerja.

¹⁸ Evi Sofiana, Tri Wahyuarini, and Syarifah Novieyana, 'Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Mahasiswa (Studi Kasus Pada Program Studi D-4 Administrasi Negara Jurusan Administrasi Bisnis Polnep)', *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5.2 (2017), 133 <<https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i2.250>>.

Pendapat para ahli mengenai kinerja seorang pegawai dapat bervariasi. Menurut Sudarwan Damin yang dikutip oleh Muzakki, kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang mencakup baik aspek kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja para pekerja sangat dipengaruhi oleh sistem penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Tjuju dan Suwanto, kinerja adalah prestasi nyata yang diperlihatkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan perannya di dalam organisasi dengan pendekatan yang lebih terukur.

Fattah berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja (*performance*) adalah ungkapan kemampuan yang berdasarkan pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi seseorang dalam menghasilkan sesuatu. Samsudin menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas

yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki, serta bekerja dalam batasan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.¹⁹

b. Indikator Peningkatan Kinerja Guru

Menurut Robbins yang dikutip oleh Kasmari, indikator kinerja merupakan alat untuk menilai sejauh mana karyawan mencapai kinerjanya. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:²⁰

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja ini merupakan salah satu aspek penting dalam penilaian kinerja seorang atau kelompok. Hal ini menjadi tolok ukur seberapa

¹⁹ Muzakki Muzakki and Soni Yuda Ariyanto, 'Manajemen Strategik Dalam Penilaian Kinerja', *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6.1 (2019), 171–82 <<https://doi.org/10.51311/nuris.v6i1.123>>.

²⁰ Anissa Nur Safitri, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang)', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11.2 (2022), 14–25 <<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>>.

sesuai hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan.

2) Kuantitas

Dalam konteks peningkatkn kinerja merujuk pada jumlah atau volume output yang dihasilkan. Sederhananya, semakin banyak tugas yang diselesaikan, semakin tinggi pula kuantitas yang dicapai.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu aspek yang sangat penting juga untuk menilai peningkatan kinerja individu atau tim. Hal ini mencerminkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam tenggat waktu tertentu.

4) Efektifitas

Efektifitas kinerja adalah sejauh mana suatu aktivitas atau pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5) Kemandirian

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tanpa perlu pengawasan atau arahan secara terus menerus dari atasan.

Selain itu, menurut Hasbullan and Moeins kinerja guru juga dapat dinilai dari:²¹

- 1) Memiliki tanggung jawab dalam menjalankan amanat, profesi yang menjadi cita – citanya, serta tanggung jawab moral yang berada di pundaknya.
- 2) Penguasaan keterampilan terhadap metodologi pedagogis yang berguna untuk merencanakan pelaksanaan pembelajaran, memilih metode,

²¹ Erbin Chandra, Marthin Hutler Ambarita, and Ernest Grace, 'Peningkatan Kinerja Guru Melalui Karakteristik Individu Dan Kompetensi Guru', *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4.4 (2021), 1172–89 <<http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/804>>

- media, evaluasi, serta tindak lanjutnya.
- 3) Cara berkomunikasi yang dilakukan.
 - 4) Keinginan untuk terus mengembangkan profesionalisme.

Jadi, indikator kinerja guru adalah bukti yang menunjukkan bahwa seorang guru sudah memahami peningkatan dalam kemampuan kinerjanya. Indikator ini seperti patokan atau acuan untuk mengukur seberapa jauh seorang guru dapat berkembang. Dengan memahami indikator – indikator ini, guru, kepala sekolah dan pihak terkait dapat bekerja sama untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswanya.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bertujuan untuk memperoleh informasi tentang kinerja di masa lalu dan memprediksi kinerja di masa depan. Depdiknas dalam Asrori Ardiansyah menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam hal – hal dibawah ini :

- 1) Pengembangan profesi dan karier guru
- 2) Pengambilan kebijaksanaan per sekolah
- 3) Cara meningkatkan kinerja guru
- 4) Penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru
- 5) Mengidentifikasi potensi guru untuk program *in-service training*
- 6) Jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja
- 7) Penyempurnaan manajemen sekolah
- 8) Penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan – penugasan.²²

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat, karena dapat digunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Billows menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan upah, gaji, bonus serta sebagai alat untuk pengawasan tugas

²² Muzakki dan Soni, “*Manajemen Strategi...*” hlm. 175.

pekerjaan, penentuan latihan dan pengembangan, pemberi motivasi, dan memberikan nasihat kepada karyawan. Beberapa manfaat dari adanya penilaian kinerja antara lain adalah :

- 1) Pengembangan staf melalui pelatihan dalam pekerjaan,
- 2) Pengembangan karier melalui inservice training dan terciptanya hubungan baik antara staf dan pimpinan,
- 3) Peningkatan pengetahuan yang lebih mendalam tentang sekolah pribadi-pribadi di dalamnya,
- 4) Hubungan produktif antara penilai dengan perencanaan dan pengembangan sekolah,
- 5) Peningkatan kesempatan belajar bagi siswa,
- 6) Peningkatan moral dan efisiensi sekolah.²³

²³ Ahmad Shidqi Dian Arifandi, "Evaluasi Kinerja Guru", *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, (Vol. 04, No. 2, Desember/2020), hlm. 116 – 117.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan melakukan penilaian kinerja, guru dapat memahami kekuatan dan kelemahan mereka dalam mengajar, sehingga mereka dapat berfokus terhadap kekurangan mereka untuk diperbaiki. Penilaian kinerja guru tidak hanya sebagai suatu proses evaluasi, tetapi juga sebagai suatu alat untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, penilaian kinerja guru dapat membantu mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan memastikan bahwa siswa menerima pendidikan yang berkualitas.

e. Faktor– faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan elemen kunci dalam keberhasilan pendidikan dan memiliki peran penting mencapai tujuan pendidikan yang mencerminkan kualitas pendidikan.

Pelaksanaan tugas dan kewajiban guru tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian mencakup keseluruhan aspek psikis dan fisik individu, yang berarti sikap dan perilaku seseorang menggambarkan kepribadiannya. Dengan kata lain, baik atau buruknya citra seseorang ditentukan oleh karakter dan kepribadiannya.

2) Pengembangan Profesi

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seseorang harus memenuhi norma–norma yang ada, orang yang melakukan pekerjaan atau profesi haruslah orang yang ahli (*professional*) atau orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Selain itu, ia juga diharapkan dapat mempertanggungjawabkan segala

tindakan dan hasil kerjanya yang berkaitan dengan profesinya.

3) Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas – tugas dengan baik, seorang guru memerlukan kemampuan tertentu. Kemampuan yang harus dimiliki seorang guru diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu:

a) Kompetensi *pedagogic*

Kompetensi *pedagogic* yaitu kemampuan yang harus dimiliki seorang guru berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan

pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b) Kompetensi kepribadian

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

c) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara meluas 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.

d) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidikan, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.²⁴

B. Kajian Pustaka Relevan

Berdasarkan penelitian – penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai perbandingan dan acuan untuk dijadikan kajian pustaka penelitian mengenai judul “Manajemen Pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru di” ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Adapun kajian relevan ini akan dideskripsikan berdasarkan persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu yang relevan diantaranya:

²⁴ Okta Vienty and Feska Ajepri, ‘Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru’, *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1.September (2022), h. 131.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nailis Sa'adah, mahasiswa jurusan Pendidikan Islam Anak Usia Dini Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang tahun 2021 dengan judul “Penerapan Metode *Reward and Punishment* dalam Pengembangan Moral Keagamaan Anak Usia Dini di RA Uswatun Hasanah Asempapan Trangkil Pati pada Tahun Ajaran 2020/2021”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif dengan pengumpulan datanya yaitu observasi, wawancara, dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode *reward* dan *punishment* di RA Uswatun Hasanah berupa verbal dan non verbal. Bentuk verbal *reward* dan *punishment* mencakup : kata – kata pujian (sip, bagus, pintar, lanjutkan, god job, dll) nasihat, arahan, teguran, motivasi. Bentuk non verbal *reward* dan *punishment* mencakup : acungan jempol, tepuk tangan, anggukan kepala, bintang lima, menyiram tanaman, senyuman, nda tinggi, makanan,

hadiah piala dan lain sebagainya. Penerapan *reward* nya berupa anggukan kepala, motivasi, bintang lima, sip, bagus, god job, di berikan hadiah alat tulis. Kemudian *punishment* nya berupa teguran, nasehta, gelengan kepala, nada tinggi, menyiram tanaman. Pengembangan moral keagamaan anak usia dini di RA Uswatun Hasanah dengan cara mengajarkan anak kereligiusan dengan memperkenalkan Allah sebagai sang pencipta, mengajarkan anak untuk sholat beribadah kepada Allah SWT, membiasakan anak untuk selalu berdo'a setiap melakukan sesuatu, kemandirian, sopan santun, hal – hal yang baik dan buruk melalui pembiasaan yang dilakukan setiap hari.²⁵

Persamaan dari penelitian ini yakni membahas tentang *reward* dan *punishment* serta menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Perbedaan skripsi ini

²⁵ Nailis Sa'adah, "Penerapan Metode *Reward* and *Punishment* dalam Pengembangan Moral Keagamaan Anak Usia Dini di RA Uswatun Hasanah Asempapan Trangkil Pati pada Tahun Ajaran 2020/2021", *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, 2021), hlm. 70.

yakni membahas tentang *reward* dan *punishment* yang lebih berfokus pada pengembangan moral keagamaan anak usia dini sedangkan skripsi penulis lebih berfokus pada peningkatan kinerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Diana Ayu Kusuma mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Kediri tahun 2024 yang berjudul “Penerapan *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MI Ma’arif NU Insan Cendekia Kota Kediri?”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis wawancara terpusat, dalam pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) penerapan *reward* sudah diberikan dengan baik terdapat pemberian motivasi untuk guru, dan pemberian gaji secara tepat waktu melalui rekening bank BSI, dalam pemberian *reward* dinilai melalui absensi guru setiap harinya, bentuk bentuk *reward* di MI Ma’arif NU

Insan Cendekia Kota Kediri berupa gaji, tunjangan bagi guru, bonus insentif, penghargaan non finansial berupa penghargaan interpersonal, promosi jabatan, dan penghargaan intrinsik berupa penyelesaian, pencapaian kinerja guru, dan otomi, 2) penerapan *punishment* di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri apabila guru melanggar peraturan akan diberikan *punishment* hukuman ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis, hukuman sedang berupa penundaan kenaikan jabatan, penurunan gaji, hukuman berat berupa penurunan pangkat atau pergantian jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian kerja, pemutusan hubungan kerja, 3) kinerja guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri setelah diterapkannya *reward* dan *punishment* menjadi lebih meningkat karena hak dan kewajiban telah terpenuhi, terkait dengan partisipasi, guru lebih aktif dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang dapat dilihat dari kualitas hasil kerja,

inisiatif, kemampuan dan komunikasi guru. Penerapan *reward* dan *punishment* bisa berdampak besar bagi peningkatan kinerja guru, *reward* menjadikan guru lebih semangat lagi dalam melakukan kerjanya dan *punishment* sebagai hukuman atas kesalahan yang diperbuat dengan tidak melaksanakan peraturan madrasah yang telah dibuat.²⁶

Persamaan dari penelitian ini yaitu sama sama yang membahas tentang *reward* dan *punishment* yang berfokus pada hasil peningkatan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan juga sama, yaitu deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada objek, waktu serta hasil dari penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR (Universitas Muhammadiyah Makassar), Hartanto

²⁶ Diana Ayu Kusuma, “Penerapan *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MI Ma’arif NU Insan Cendekia Kota Kediri”, *Skripsi* (Kediri: Fakultas Tarbiyah IAIN Kediri, 2024), hlm. X.

(Politeknik Ketenagakerjaan), M. Anton Fatoni (Universitas Tama Jagakarsa), Hermiyetti (Universitas Bakrie), Rosalina Anindia Sari Kartika (STIE Satria), *Journal on Education*, 2023 dengan judul “Meningkatkan Kinerja Guru dengan Menerapkan Program *Reward* dan *Punishment* yang Efektif dan Terukur”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif dan pengumpulan datanya yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan penghargaan dan hukuman dapat meningkatkan efektivitas guru. Peningkatan kinerja guru yang meliputi kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim kerja merupakan upaya dan kemajuan yang dicapai guru dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya sebagai guru. Dalam hal ini, guru harus dapat secara terus menerus

meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan, dan mewujudkan kinerja guru yang optimal juga memotivasi kemampuan guru dalam melakukan pekerjaan. Penghargaan diberikan dalam bentuk insentif finansial, seperti upah, gaji, tunjangan guru, dan bonus. Penghargaan non finansial seperti promosi, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, liburan, kerja sama rekan kerja dan atasa, dan lingkungan kerja yang baik. Adapun penerapan sanksi atau hukuman berupa hukuman intelektual, mendapat teguran, penundaan kenaikan pangkat, atau secara berkala.²⁷

Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama membahas tentang *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru, penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif yang sama dengan penelitian penulis. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada

²⁷ M. Yusuf Alfian and others, 'Improving Teacher Performance By Implementing *Reward* and *Punishment* Effective and Measurable Program' *Journal on Education*, 06.01 (2023).

waktu, subjek dan bentuk dari hasil penelitian ini karena penelitian ini dalam bentuk jurnal sedangkan penelitian penulis dalam bentuk skripsi.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Amir (Universitas Muhammadiyah Surakarta), Muthoifin (Universitas Muhammadiyah Surakarta), Anat Maisu (Sekolah Islam M. Ton, Thailand), Alberto Emmanuel Conti Morales (Seiem Gobierno Del Estado De Mexico Subdireccion De Educprimaria Educacion Primaria Y Secundaria, Meksiko), Murtala Hanafi (Sekolah Tinggi Pendidikan Shehu Shagari Sokoto, Nigeria), SUJIEM: Solo Universal Journal of Islam Education and Multiculturalism, 2023 dengan judul “Dampak *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Motivasi Guru dan Staf Akademik”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pengumpulan datanya yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *reward* dan *punishment*, serta

bimbingan spiritual telah menghasilkan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi bagi para guru di SMP Al – Qolam Muhammadiyah Gemolong. Sekolah menekankan pendekatan religius dalam pemberian *reward* dan *punishment*, dengan fokus pada aspek hati dan psikologis guru. Penerapan penghargaan dan hukuman dilakukan secara adil, dengan fokus pada pemberian penghargaan untuk perilaku yang baik daripada menghukum perilaku yang buruk. Kebijakan yang sudah menjadi budaya ini juga menekankan pentingnya bekerja untuk akhirat, tidak hanya untuk keuntungan duniawi jika orientasi gaji semata bahkan hasil wawancara mayoritas guru menyimpulkan bahwa bukan hanya *reward* saja yang memotivasi dirinya atas kesalahan dan kekeliruannya. Maka bagi para pengelola sekolah sudah selayaknya untuk terus meningkatkan kualitas dan standar terutama dimulai dari mengata sumber daya manusia yang akan berdampak

pada kualitas sekolah dan untuk kesejahteraan masyarakat dan bangsa.²⁸

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang *reward* dan *punishment*, penelitian ini berfokus pada peningkatan motivasi guru sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis akan berfokus pada peningkatan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif dan pengumpulan datanya yang sama yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian, waktu serta hasil dari penelitian, penelitian ini berbentuk jurnal Internasional dan hasil penelitian penulis akan berbentuk skripsi.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Azizah Nurul Fadlilah, Na'imah, Martina Sylviarini Suryawidarti, Nyamiatik, dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan

²⁸ Amir and others, 'The Impact of *Reward* and *Punishment* to Increase the Motivation of Teachers and Academic Staff' *SUJIEM: Solo Universal Journal of Islamic Education and Multiculturalism*, 1.3 (2023).

tahun 2021 yang berjudul “Strategi *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru PAUD”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan pengumpulan datanya yaitu menggunakan wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk implementasi strategi *reward* dan *punishment* dalam manajemen kedisiplinan guru di KB-TK Rumah Cerdas adalah dengan pemberian sanksi denda uang bagi guru yang terlambat dan penghargaan berupa emas bagi guru yang disiplin datang tepat waktu. Penerapan strategi tersebut terbukti membantu meningkatkan kedisiplinan guru di KB-TK Rumah Cerdas.²⁹

Persamaan dari penelitian ini adalah sama sam penelitian yang membahas tentang *reward* dan *punishment*, namun penelitian ini berfokus pada peningkatan kedisiplinan guru sedangkan penelitian penulis akan lebih

²⁹ Azizah Nurul Fadlilah and others, ‘Strategi *Reward* and *Punishment* Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru Paud’, *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4.1 (2021), 88 <<https://doi.org/10.17977/um027v4i12021p88>>.

berfokus pada peningkatan kinerja guru, metode penelitiannya sama yaitu kualitatif deskriptif namun pengumpulan datanya yang berbeda, penelitian ini hanya menggunakan wawancara dan dokumentasi, penelitian penulis menggunakan tambahan observasi. Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian, waktu serta hasil dari penelitian, penelitian ini berbentuk jurnal Internasional dan hasil penelitian penulis akan berbentuk skripsi.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Suryamah Anshori dalam Jurnal Wahana Pendidikan tahun 2020 yang berjudul “Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Melalui Pemberian *Reward* dan *Punishment* di DSN 3 Wonoharjo Tahun Ajaran 2018/2019”. Penelitian ini menggunakan penelitian tindakan sekolah (*School Action Research*) dan pengumpulan datanya yaitu metode observasi dan metode dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pemberian *reward* dan *punishment* memiliki dampak positif bagi proses peningkatan

kedisiplinan guru pada proses mengajar. Program pemberian *reward* dan *punishment* sangat cocok di terapkan pada guru. Upaya meningkatkan kedisiplinan guru pada proses mengajar melalui pemberian *reward* dan *punishment* oleh kepala sekolah tepat sasaran. Hasil dari refleksi pelaksanaan 10 hari pertama menghasilkan skor 115 hal tersebut sudah memenuhi skor harapan yaitu 101. Hasil refleksi pelaksanaan 10 hari ke 2 ini menghasilkan skor 133 artinya kedisiplinan guru sudah sangat baik karena mendekati skor maksimal. Adapun hasil angket menunjukkan skor yang di apat pada 10 hari pertama adalah 154 masih jauh dari skor maksimal namun guru sudah menunjukkan perubahan yang lebih baik dalam hasl kedisiplinan. Hasil angket menunjukkan skor yang sangat bagus yakni 214 dengan skor maksimal 240. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan guru sudah sangat baik.³⁰

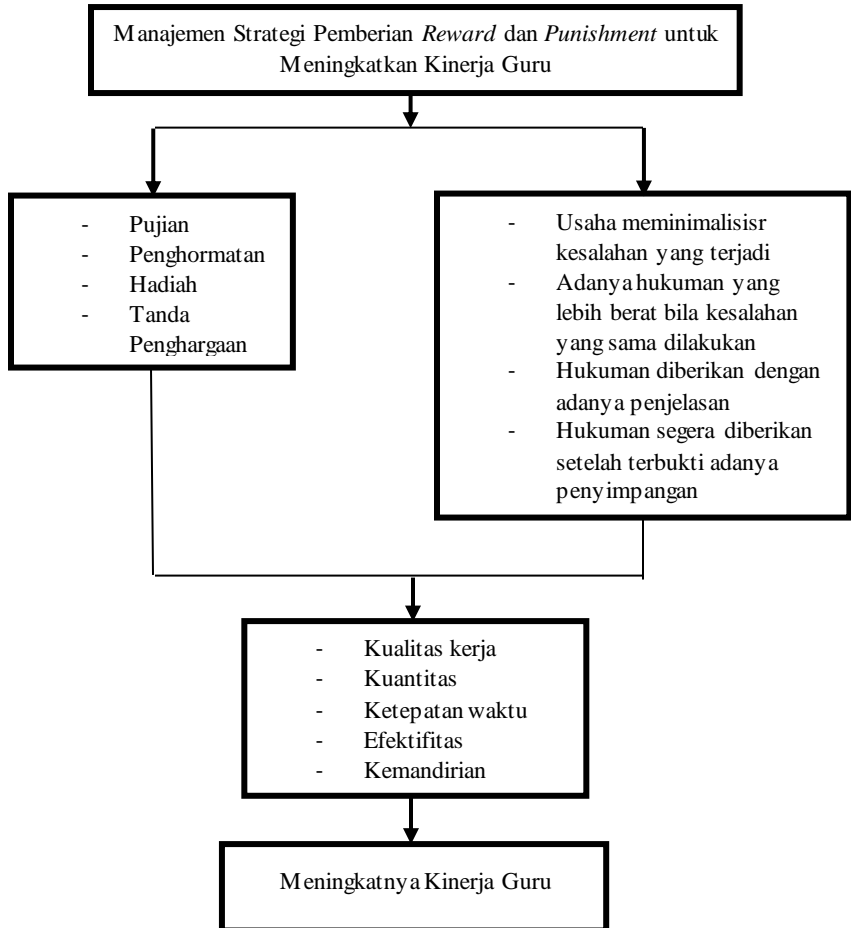
³⁰ Suryamah Anshori, 'Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Melalui Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Di Sdn 3 Wonoharjo

Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama membahas tentang *reward* dan *punishment* namun penelitian ini lebih berfokus pada kedisiplinan guru sedangkan penelitian penulis berfokus pada kinerja guru. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada jenis penelitian yang digunakan, objek penelitian, waktu serta hasil dari penelitian, penelitian ini berbentuk jurnal Internasional dan hasil penelitian penulis akan berbentuk skripsi.

Dari beberapa penelitian diatas yang dijadikan kajian relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Terdapat persamaan dan perbedaan yang tentunya bisa diambil keputusan oleh penulis untuk langkah penelitian selanjutnya. Dengan berbagai macam persamaan dan perbedaan diatas maka dari itu, penulis lebih berfokus pada penelitian pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru, lebih tepatnya di SMA Islam 15 Semarang.

C. Kerangka Berfikir

Bagan Kerangka Berfikir Manajemen Strategi Pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru



Bagan 2.1 Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini melibatkan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung memberikan penjelasan sebagai gambaran dari data informasi yang di dapat bukan berbentuk angka. Landasan teori digunakan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.¹ Dalam hal ini SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang yang akan menjadi objek penelitian tentang manajemen strategi pemberian *reward* dan *punishment* yang difokuskan pada peningkatan kinerja guru.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Islam Al Azhar 15 Semarang yang beralamat di Jl. Sri Kuncoro III No. 5, Kalibanteng Kulon, Semarang

¹ Ismail Suardi Wekke, dkk., *Metode Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: CV. Adi Karya Mandiri, 2019), hlm. 33.

Barat Telp. (024)76433223 Kode Pos 50145. SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang merupakan salah satu sekolah menengah atas yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Al-FIKRI. Sekolah ini berada di dekat pemukiman warga namun peminatnya bukan dari warga setempat saja. Penulis memilih lokasi ini tentunya dengan beberapa pertimbangan, diantaranya:

- a. SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang adalah salah satu sekolah yang menerapkan sistem pemberian *reward* dan *punishment* kepada guru dan seluruh tenaga pendidik.
- b. SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang merupakan sekolah yang masih terbatas tenaga pendidik namun berhasil merangkap sebagai guru kelas, guru mapel maupun guru ekstrakurikuler.
- c. SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang merupakan sekolah swasta yang belum lama berdiri namun sudah

banyak meraih prestasi baik lokal maupun nasional.

C. Sumber Data

Data pada dasarnya merupakan informasi yang dicari untuk memecahkan suatu masalah. Menurut Suharsini, data merupakan hasil pencatatan yang dilakukan oleh peneliti baik dalam bentuk fakta maupun angka.² Sumber data sendiri ada dua macam yaitu:

- a. Sumber data primer merupakan data yang memberikan informasi secara langsung pada peneliti, seperti kata-kata atau catatan hasil wawancara, observasi.³ Dalam penelitian ini sumber data primer berasal dari Wakil Kepala Sekolah, Guru dan Peserta Didik.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang di kumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang sudah ada sebelumnya.⁴ Dalam hal ini

² Muhammad Djamal, *Paradigma Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2015), hlm. 63.

³ Eko Haryono, 'Metodologi Penelitian Kualitatif Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam', *E-Journal an-Nuur: The Journal of Islamic Studies*, 13 (2023), 1–6.

⁴ Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 68.

yang menjadi data sekunder adalah bacaan – bacaan sebagai alat pendukung dalam kepenulisan ini, diantaranya yaitu buku, jurnal, artikel, skripsi dan tesis yang berkaitan dengan topik pembahasan mengenai manajemen pemberian *reward* dan *punishment* kepada guru.

D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan aspek yang sangat penting karena dalam hal ini fokus penelitian dapat menentukan arah dan kedalaman pengumpulan data, analisis dan kesimpulan yang akan diambil. Secara singkat fokus penelitian adalah pertanyaan spesifik yang ingin dijawab oleh peneliti. Penelitian ini fokus pada manajemen strategi pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Al Azhar 15 Semarang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang relevan dari berbagai sumber. Data yang dikumpulkan ini memiliki peranan penting sebagai dasar objektif dalam proses pengambilan keputusan atau penyusunan kebijakan, guna

menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh para pengambil keputusan.⁵ Adapun teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Observasi

Observasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan mengamati dan meneliti objek penelitian guna mendapatkan informasi atau data secara langsung. Dalam penelitian ini peneliti menerapkan metode observasi partisipan yang melibatkan pengamatan secara langsung, yakni peneliti mencatat berbagai data yang diperoleh seperti : manajemen pemberian *reward* dan *punishment* kepada guru, respon guru setelah mendapatkan *reward* dan *punishment*, serta kriteria peningkatan kinerja guru.

b) Wawancara

Wawancara adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara tanya jawab kepada informan yang ditujukan untuk mencari data dan

⁵ Annisa Rizky Fadilla and Putri Ayu Wulandari, 'Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan', *Mitita Jurnal Penelitian*, 1.No 3 (2023), 34–46.

informasi terkait topik penelitian. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada 1) Kepala Sekolah, untuk mengetahui manajemen pemberian *reward* dan *punishment* yang diterapkan kepada guru, 2) Wakil Kepala Sekolah, untuk mendapatkan informasi tentang tugasnya yang menjadi wakil kepala sekolah dan khususnya ikut membantu dalam manajemen pemberian *reward* dan *punishment* ini secara tidak langsung, 3) Guru, yang dimana menjadi subjek pada penelitian ini akan di wawancarai tentang sistem *reward* dan *punishment* yang pernah diberikan atau diterima, 4) Peserta Didik, yang akan di wawancarai untuk mengetahui kriteria dari peningkatan kinerja guru.

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kegiatan yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data atau berkas – berkas yang berkaitan dengan topik penelitian dan bisa menjadi alat bantu jalannya penelitian ini. Data yang dikumpulkan dalam dokumentasi penelitian

ini meliputi, hasil wawancara baik dalam bentuk foto ataupun rekaman dan catatan, foto data guru yang menerima *reward* dan yang dikenai *punishment*, foto kebijakan tentang aturan mengenai pemberian reward dan punishment, foto kriteria peningkatan kinerja guru.

F. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengujian keabsahan data sangat penting untuk menentukan standar kebenaran data dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada dasarnya, keabsahan data dilakukan untuk menguji sejauh mana tingkat kepercayaan terhadap hasil penelitian tersebut.⁶ Dalam hal ini peneliti menerapkan teknik triangulasi untuk menguji keabsahan data yang diperoleh setelah penelitain. Adapun beberapa jenis triangulasi yang digunakan oleh penulis yaitu :

- a. Triangulasi sumber merupakan metode yang dilakukan untuk meniai kredibilitas informasi dengan

⁶ I Made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*, (Yogyakarta: QUADRANT, 2020), hlm. 173.

membandingkan dari berbagai sumber.⁷ Dalam hal ini sumber data penelitian diperoleh dari kepala sekolah, guru, siswa dan pihak lain yang bersangkutan dengan manajemen strategi pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru.

- b. Triangulasi metode merupakan cara yang menggunakan berbagai metode untuk mengecek kredibilitas informasi yang di dapat. Kegiatan ini dilakukan dengan pengecekan data tentang manajemen strategi pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru yang berasal dari metode observasi, wawancara dan dokumentasi.
- c. Traiangulasi waktu merupakan cara yang dilalui peneliti untuk mengecek kredibilitas informasi yang di dapat dengan melakukan pengecekan ulang di waktu yang berbeda. Maka dari itu

⁷ Feny Rita Fiantika, dkk., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Padang: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI,2022), hlm. 183.

untuk mendapatkan kredibilitas data yang diperoleh harus dilakukan pengecekan dengan observasi, wawancara dan metode lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses yang sistematis dalam mencari dan mengorganisir catatan hasil observasi, wawancara, serta studi dokumentasi. Tujuannya untuk memperdalam penelitian mengenai kasus yang sedang diteliti untuk mengujinya sebagai temuan yang dapat dipahami oleh orang lain. Kegiatan analisis data dilakukan dengan mengikuti prosedur sebagaimana yang dianjurkan oleh Nasution dan Miles & Huberman sebagai berikut: ⁸

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses yang melibatkan pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian “data mentah” yang terdapat dalam catatan

⁸ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), hlm. 52 - 53.

lapangan tertulis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang bertujuan untuk mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang informasi yang tidak diperlukan dan menyusun data agar kesimpulan akhir dapat dikemukakan dan diverifikasi dengan jelas.⁹ Dalam hal ini, data wawancara dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan peserta didik direduksi dan didukung dengan hasil observasi langsung di lapangan maka akan mendapat gambaran mengenai manajemen strategi pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru secara lebih jelas.

b. Display Data

Penyajian data disini adalah sekumpulan informasi yang terstruktur, yang memungkinkan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Dengan menganalisis penyajian data

⁹ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 129 - 130.

tersebut, kita akan dapat memahami situasi yang sedang berlangsung dan menentukan langkah yang perlu diambil berdasarkan pemahaman yang diperoleh dari informasi yang disajikan.¹⁰ Dalam display data ini, informasi yang ditampilkan mencakup data yang relevan dengan manajemen pemberian *reward* dan *punishment* dan kriteria peningkatan kinerja guru.

- c. Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi
Kesimpulan yang dibuat oleh peneliti bersifat sementara, sehingga masih peneliti terbuka untuk menerima masukan dari peneliti lainnya. Penelitian yang dilakukan dapat mengubah kesimpulan tersebut jika peneliti menemukan bukti baru selama observasi di lapangan.¹¹ Setelah data di display langkah selanjutnya yaitu menarik kesimpulan. Pada penarikan

¹⁰ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif: dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: AR – RUZZ MEDIA, 2020), hlm. 244.

¹¹ Mertha Jaya, “*Metode Penelitian...*”, hlm. 168.

kesimpulan ini harus didukung dengan bukti – bukti valid yang ditemukan di lapangan maka akan mendapatkan kesimpulan yang kredibel dan dapat dipercaya.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

Pada sub bab ini berisi hasil dari penelitian lapangan yang telah dilakukan oleh peneliti baik dengan observasi, wawancara dan dokumentasi yang berhubungan dengan manajemen strategi pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru.

1. Deskripsi data umum

a. Profil SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang

SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang didirikan oleh H. Achmad Soetarto Hadiwinoto pada tahun 2016. Pada tahun 1997 H. Achmad Soetarto Hadiwinoto mendirikan KB-TK yang berada di jalan Pamularsih atas kerjasama Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Al Fikri dengan Yayasan Pendidikan Islam Al Azhar Jakarta. Kemudian pada tahun 2001 meningkatkan kerjasama dengan mendirikan SD Islam Al Azhar 25. Selanjutnya berdiri SMP Islam Al Azhar 23 pada tahun 2010. Kemudian pada tahun 2015 berdirilah SMA Islam Al

Azhar 15 namun pada saat itu belum mendapatkan izin dari Dinas Provinsi Karena pada saat mengajukan izin ke Yayasan Al Azhar pusat tahun 2015 bersamaan dengan Al Azhar 14 dan Al Azhar 16, kemudian dari Al Azhar Jakarta izin nya sudah keluar di Dinas namun disini belum keluar. Sehingga pada 22 April 2016 tercatat sebagai berdirinya SMA Islam Al Azhar 15 dari Badan Penanaman Modal Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang telah Terakreditasi A oleh Badan Akreditasi Nasional/Madrasah 2018.¹

b. Letak Geografis SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang

SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang berada di Jl. Sri Kuncoro III No. 5, Kelurahan Kalibanteng Kulon, RT 08/ RW 03 Kecamatan Semarang, Kota Semarang Jawa Tengah. SMA Islam Al Azhar 15 sebelah barat berbatasan dengan pos kamplang RT08/RW03, sebelah timur dengan SMP Islam Al Azhar 23,

¹ Wawancara dengan Pak Sahidun selaku Wakil Kepala Sekolah pada tanggal 14 Oktober 2024 di ruang TU pukul 11.30

sebelah selatan dengan bengkel cat mobil, dan sebelah utara dengan rumah warga.² Meskipun berada di tengah pemukiman warga SMA Islam Al Azhar 15 diapit oleh sekolah bergengsi lainnya baik swasta maupun negeri, diantaranya SMA 1 Negeri Semarang, SMA 3 Negeri Semarang, SMA 5 Negeri Semarang, SMA 6 Negeri Semarang, SMA 7 Negeri Semarang. Jika ada peserta didik yang masuk kategori *zonasi* tidak mungkin untuk masuk di sekolah swasta, akhirnya ada sekolah swasta yang lain diantaranya Kesatrian, Nasima, Karangturi, dan Bina Nusantara. Dengan kondisi tersebut SMA Islam Al Azhar menyadari lumayan ketat untuk persaingannya sehingga mendapatkan murid cukup baik dibandingkan dengan lebih menurun lagi karena distuasi dan kondisi yang berbeda jika dibandingkan dengan Al Azhar yang lain.

c. Perkembangan SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang

Perkembangan SMA Islam Al Azhar 15 dari tahun ke tahun berkembang maju dengan bertambahnya murid dan tenaga pendidik di

² Observasi Sekolah pada tanggal 31 Oktober 2024

setiap tahunnya. Pada tahun pertama generasi pertama yaitu peserta didik yang berjumlah 19 anak yang dijadikan satu kelas dengan jurusan IPA. Pada tahun 2017 atau generasi kedua menjadi 25 anak yang dibagi menjadi 2 kelas, IPA 15 anak dan IPS 10 anak hal tersebut masih tergolong sedikit. Selanjutnya pada tahun 2018 atau generasi ketiga berjumlah 45 anak, hal tersebut bisa dikatakan berkembang lumayan pesat. Kemudian sejak ada wabah Covid-19 hampir semua sekolah swasta terkena dampak termasuk SMA Islam Al Azhar 15. Dampak dari adanya Covid-19 ini menyerang semua sektor termasuk ekonomi atau lapangan pekerjaan. Orang tua yang ingin mendaftarkan anaknya di sekolah swasta mulai ragu sehingga waktu itu mengalami penurunan lagi sekitar 38 anak dalam satu angkatan. Setelah wabah Covid-19 usai sekolah ini berkembang sampai sekarang ini tercatat angkatan ke 9 ada sekitar 53 anak dalam satu angkatan yang menjadi 2 kelas. Dari perkembangannya naik dan stagnan tiak terlalu menurun karena disini saingannya ketat jika

dibandingkan dengan Al Azhar lain yang lokasinya lebih strategis.

Untuk perkembangan guru pada tahun angkatan pertama sekitar 7 orang dan pada saat itu dikarenakan masih jadi satu kelas, ada guru yang merangkap seperti guru mata pelajaran PPKn merangkap guru Ekonomi, guru mata pelajaran Geografi merangkap Sosiologi, dan guru IPA mengampu mata pelajaran Kimia, Fisika, dan Biologi. Berhubung muridnya belum banyak jadi sekolah tidak mencari guru banyak karena masih terhitung sekolah baru. Pada saat masuk angkatan kedua sekolah membuka *Open Recruitment* bersama dan masuk 10 guru baru sehingga angkatan kedua dan ketiga untuk tenaga pendidik sudah mulai stabil, hingga sekarang seluruh pegawai dan tenaga kependidikan berjumlah 23, mencakup 1 Kepala Sekolah 22 Guru dan 1 Office Boy, dan 3 tenaga keamanan yang gabungan dengan SMP.³

³ Wawancara dengan Pak Sahidun selaku Wakil Kepala Sekolah pada tanggal 14 Oktober 2024 di ruang TU pukul 11.30

d. Visi Misi dan Tujuan SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang

1) Visi SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang

Visi SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang yaitu⁴ “Mewujudkan peserta didik yang Beriman, Sehat, Mandiri, Ber-Adab, Religius, Terampil dan berwawasan Global” (*Be Smart Go*).

2) Misi SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang

Dalam upaya merealisasikan visi sekolah, SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang menguraikannya ke dalam misi sebagai berikut:⁵

- a) Menyelenggarakan program pendidikan yang Islami yang berorientasi pada peningkatan kualitas iman dan taqwa.

⁴ Observasi Sekolah pada tanggal 22 Oktober 2024

⁵ Observasi Sekolah pada tanggal 22 Oktober 2024

- b) Mewujudkan warga sekolah yang sehat jasmani dan rohani dengan menerapkan perilaku hidup bersih dan sehat.
- c) Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih, asri, dan nyaman berorientasi pada pelestarian lingkungan.
- d) Menumbuhkembangkan rasa kemandirian dan tanggung jawab peserta didik dalam aspek keagamaan maupun sosial.
- e) Mewujudkan warga sekolah yang ramah dan peduli melalui pembiasaan 6S (Senyum, Salam, Salim, Sapa, Sopan dan Santun).
- f) Mewujudkan warga sekolah yang religius melalui kegiatan keagamaan yang berpedoman pada Al – Quran dan Hadits.
- g) Mewujudkan warga sekolah yang kreatif dan kritis dalam menghadapi tantangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- h) Mewujudkan warga sekolah yang berwawasan dan berdaya saing global

dengan kegiatan edukatif dan peningkatan kecakapan berbahasa Inggris.

- i) Menjadi sekolah Islam yang unggul di wilayah Jawa Tengah dan sekitarnya.
- 3) Tujuan SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang

Adapun tujuan yang ingin dicapai SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang antara lain sebagai berikut:⁶

- a) Melaksanakan kurikulum sesuai dengan kebijakan Dinas Pendidikan dan YPI Al Azhar.
- b) Menjadikan sekolah sebagai pusat pembinaan keagamaan.
- c) Melaksanakan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan strategi pendekatan *Contextual Teaching and Learning*.
- d) Menjadikan sekolah sebagai pusat pengembangan bakat minat dan pembinaan prestasi murid melalui kegiatan kokurikuler, intrakurikuler,

⁶ Observasi Sekolah pada tanggal 22 Oktober 2024

ekstrakurikuler, Peringatan Hari Besar Nasional (PHBN), Peringatan Hari Besar Islam (PHBI), dan kegiatan – kegiatan sekolah lainnya.

- e) Melaksanakan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- f) Melaksanakan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan berupa kompetensi keagamaan, pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial melalui pembinaan keagamaan, kursus bahasa Inggris, IT, IHT, MGMP, dan workshop/pelatihan.
- g) Melaksanakan program supervisi, monitoring dan evaluasi, serta rencana tindak lanjut kepada pendidik dan tenaga kependidikan.
- h) Melaksanakan pengembangan proses pembelajaran dan melaksanakan pengembangan pendekatan pembelajaran melalui workshop/pelatihan.
- i) Melaksanakan Rencana Induk Pengembangan Fasilitas Pendidikan.

- j) Melaksanakan Pengembangan /Peningkatan Standar Kompetensi Kelulusan.
- k) Melaksanakan Pengembangan Kelembagaan dan Manajemen Sekolah.
- l) Melaksanakan Pengembangan Penilaian.
- m) Menciptakan kondisi lingkungan dengan melaksanakan kegiatan yang menunjukkan perilaku Islam, berbudaya, dan beradab.
- n) Mempersiapkan siswa yang tangguh dan berdaya saing dalam menghadapi tantangan global.

Tabel 4.1 Struktur Organisasi SMA Islam Al Azhar 15
Kalibanteng Semarang

No	Jabatan	Nama Tenaga Kependidikan
1.	Kepala Sekolah	Achmad Fajri Nur K., S.Pd.
2.	Wakil Kepala Sekolah	Sahidun, S.Pd.,Gr.
3.	Ketua Jamiyyah	Herwin Ari Setyowati, S.Pt.
4.	Kepala TU	Ika Septi KD, S.Pd
5.	Pelaksana I	- Ika Septi KD, S.Pd - Yasir Arafat

6.	Security	<ul style="list-style-type: none"> - Muhammad Yusuf - Tri Riyanto - Aries Rustamaji
7.	Kepala Perpustakaan	Fitri Irawanti, S.Pd.
8.	Pustakawan/PSB	M Abdul Malik Z, S.Hum
9.	Kepala Lab IPA	Mahanani, S.Pd
10.	Laboran	Lathoiful Isyaroh, S.Si
11.	Ka.Ur Kurikulum	Ria Ayuningtyas, S.Pd.
12.	Ka.Ur Keagamaan	Ariyadi, S.Pd.I., Gr.
13.	Ka.Ur Kemuridan	Ainun Jariyati, S.Pd
14.	Pembina Osis	Muhammad Iqbal Fauzi, S.Pd.
15.	Ka.Ur Humas dan Sarpras	Dedi Adang N, S.Pd. Gr
16.	Guru PAI	Ariyadi, S.Pd.I., Gr.
17.	Guru Pendidikan Pancasila	Ria Ayuningtyas, S.Pd
18.	Guru Bahasa Indonesia	Nova Dewi T, S.Pd., Gr.
19.	Guru Matematika	Anisa Hayu Diani, S.Pd.
20.	Guru Kimia	Nurlaila Awalina, S.Pd
21.	Guru Seni Budaya	Hendrawan Bayu S., S.Pd.
22.	Guru Penjasorkes	Eko Budiyo, S.Pd

23.	Guru Bahasa Inggris	Ainun Jariyati, S.Pd
24.	Guru Fisika	Dwi Nur Indah Sari, S.Pd.,Gr.
25.	Guru Biologi	Mahanani, S.Pd
26.	Guru Matematika Tk. Lanjut	Muhammad Iqbal Fauzi, S.Pd.
27.	Guru PKWU	Muhammad Choirul, S.Pd.
28.	Guru Ekonomi	Muhammad Choirul, S.Pd.
29.	Guru Geografi	Sahidun, S.Pd. Gr
30.	Guru Sejarah	Hendrawan Bayu S., S.Pd.
31.	Guru Sosiologi	Dedi Adang N, S.Pd. Gr
32.	Guru BK	Khusnul Khotimah, S.Pd
33.	Guru Bahasa Jawa	Fitri Irawanti, S.Pd.
34.	Guru Informatika	Dwi Nur Indah Sari, S.Pd., Gr.
35.	Guru Bahasa Arab	Arif Afridi, S.Pd, Gr.
36.	Guru PAQ	- Ariyadi, S.Pd.I, Gr - Arif Afridi, S.Pd, Gr.
37.	Guru Tahfidz	M. Baihaqi, S.Kom.I, M.Pd.
38.	Walikelas X-A	Arif Afridi, S.Pd, Gr.
39.	Walikelas X-B	Anisa Hayu Diani, S.Pd.
40.	Walikelas XI-A	Dwi Nur Indah Sari, S.Pd.,Gr.
41.	Walikelas XI-B	Muhammad Choirul, S.Pd.
42.	Walikelas XII-A	Nova Dewi T, S.Pd., Gr.

43.	Walikelas XII-B	Mahanani, S.Pd
-----	-----------------	----------------

- e. SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang
 Di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang menggunakan penerapan 2 kurikulum yaitu kurikulum dari Kemendikbutsitek dan kurikulum Al Azhar sebagai pembeda antara sekolah Al Azhar dengan sekolah yang lain. Untuk di kurikuler terdapat mata pelajaran PAQ, Bahasa Arab, Tahfidz, dan PTAQ. Dalam P5 (Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila) di Al Azhar memiliki keunikan tersendiri yang biasanya disebut dengan Proyek Penguatan Profil Murid Al Azhar (P3MA) yang berkaitan khusus dengan pembaruan adab untuk murid di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang.⁷
- f. Sarana dan Prasarana SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang
 Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor sebagai penunjang proses belajar mengajar di suatu sekolah. SMA Islam Al

⁷ Wawancara dengan Pak Sahidun selaku Wakil Kepala Sekolah pada tanggal 14 Oktober 2024 di ruang TU pukul 11.30

Azhar 15 Kalibanteng Semarang memiliki sarana dan prasarana yang lengkap untuk memfasilitasi guru dan peserta didik dalam berlangsungnya proses pembelajaran. Sarana dan prasarana yang ada di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang antara lain: gedung sekolah seluas 1.806 m² dengan bangunan tiga tingkat, lapangan yang luas, ruang kelas yang representatif, ruang bimbingan konseling, ruang tata usaha, ruang kepala sekolah, ruang wakil kepala sekolah, UKS, perpustakaan, aula, lab komputer, lab fisika, lab kimia, lab biologi, lab bahasa, ruang musik, ruang ganti, dan kamar mandi.⁸

g. Kebijakan Pokok Peraturan Kepegawaian SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang

Mengenai sistem pemberian *reward* dan *punishment* semuanya yang mengatur dari yayasan. Di dalam buku peraturan pokok kepegawaian memuat tentang pemberian *reward* dan *punishment* kepada seluruh pegawai. Di awal ketika calon pegawai masuk pada tahap pertama wawancara, calon pegawai

⁸ Observasi sekolah pada tanggal 31 Oktober 2024

mendapatkan informasi terkait dengan kondisi kepegawaian disini. Dalam wawancara tersebut disampaikan ketentuan – ketentuan pegawai termasuk kenaikan jabatan, terkait gaji pegawai dan peraturan yang lain. Buku peraturan pokok kepegawaian ini selalu ditinjau ulang dan diubah oleh yayasan menyesuaikan perkembangan zaman. Untuk waktu peninjauan kembali ini biasanya periodik bisa empat tahun sekali atau sesuai kebutuhan.

Dalam pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment* yang dilakukan oleh kepala sekolah dinamakan penilaian supervisi. Dalam penilaian tersebut diambil dari bagaimana guru mengajar, hubungan dengan murid, kepribadian guru dengan guru yang lain, keterampilan guru dalam mengerjakan tugas administrasi dan tugas yang lain. Penilaian supervisi tersebut dinamakan DP4 tentang penilaian pegawai yang diisi oleh kepala sekolah.

Untuk *reward* yang sifatnya hadiah hubungannya dengan kebijakan seperti guru yang telah membimbing lomba murid sehingga mendapatkan juara biasanya setiap tahun

sekolah mengusulkan kepada yayasan untuk diberikan *reward*, tapi ada kriteria tertentu yang bisa menjadi bukti bahwa lomba itu benar – benar ada, penyelenggaranya jelas, jenis lomba bergengsi, dan peserta lomba yang kompetitif. Sehingga jika ada dalam kriteria tersebut guru yang membimbing lomba akan diberikan *reward* dari yayasan atas hasil membimbing murid sehingga bisa memperoleh juara. Kalau untuk *punishment* diantaranya ada pemotongan gaji insentif kepada guru yang datang nya terlambat, selain itu ada *punishment* yang diberikan ketika pegawai melanggar aturan dan memiliki kriteria tertentu tergantung kasus permasalahan.

2. Deskripsi Data Khusus

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti, berikut data khusus mengenai hasil temuan di lapangan.

a. **Manajemen Strategi Pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk Kinerja Guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang.**

1) Formulasi/Perumusan Strategi

Dalam perumusan strategi SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang telah tertuang dalam Tujuan sekolah Nomor 5 yaitu, Melaksanakan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Oleh karena itu, dalam manajemen pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada seperti sumber daya manusia seperti guru, pegawai, peserta didik dan sumber daya pendukung lainnya seperti fasilitas sarana prasarana dan pembiayaan.

Adapun perumusan strategi yang dilakukan terkait pemberian *reward* dan *punishment* untuk peningkatan kinerja guru dimulai dengan melakukan analisis lingkungan internal dan analisis lingkungan eksternal melalui analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*).

a.) *Strenght/ Kekuatan*

- Memiliki akreditasi A yang berarti di dalamnya terdapat guru yang memiliki kinerja baik.
- Akses sumber daya dan program pengembangan dari jaringan sekolah Al Azhar yang luas.
- Nilai-nilai agama menjadi motivasi bagi guru untuk berprestasi.
- Komunitas orang tua dan dukungan dapat meningkatkan motivasi guru.
- Adanya program pelatihan dan pengembangan guru terstruktur.

b.) *Weakness/ Kelemahan*

- Sumber daya dan anggaran yang terbatas dapat membatasi jenis dan jumlah *reward* yang diberikan.

c.) *Opportunity/ Peluang*

- Penggunaan teknologi dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran.
- Adanya program pemerintah yang mendukung mutu pendidikan dapat

- dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja guru.
- Masyarakat menuntut lulusan yang memiliki kompetensi tinggi.
 - Guru dapat mengembangkan metode pembelajaran yang lebih inovatif dan menarik bagi siswa.

d.) *Threat/ Ancaman*

- Persaingan antar sekolah yang semakin ketat.
- Guru perlu terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan kurikulum.
- Beban kerja yang berat dan tuntutan yang tinggi dapat menurunkan motivasi dan kinerja guru.
- Kurangnya minat generasi muda terhadap profesi guru sehingga sulit menarik guru-guru muda yang berkualitas.⁹

Setelah melakukan analisis SWOT selanjutnya adalah menentukan strategi yang akan diimplementasikan untuk

⁹ Obserasi sekolah pada tanggal 31 Oktober 2024

meningkatkan kinerja guru. maka alternatif strategi yang dipilih adalah dengan memberikan reward dan punishment kepada guru sebagai bentuk motivasi dan dorongan untuk terus memberikan yang terbaik dan meningkatkan produktifitas kerja mereka.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Bapak Sahidun sebagai wakil kepala sekolah, mendapatkan temuan yakni strategi pemberian *reward* dan *punishment* dikelola oleh yayasan dalam hal ini adalah Yayasan Pendidikan Islam Al Fikri Semarang dan dilaksanakan oleh Kepala Sekolah sebagai pimpinan di sekolah tersebut. Kebijakan mengenai pemberian *reward* dan *punishment* ini di sampaikan pada awal pegawai masuk, di dalam penyampaian itu dijelaskan mengenai ketentuan – ketentuan pegawai yang telah diatur oleh yayasan.

“Intinya pemberian *reward* dan *punishment* itu sebelumnya tentang peraturan tentang pokok kepegawaian sudah disampaikan jauh jauh hari kepada pegawai. Jadi pertama ketika pegawai ini masuk itu kan ada seleksi wawancara disitu sudah disampaikan

ketentuan – ketentuan pegawai, dari kenaikan jabatannya, gajinya dan sebagainya sudah disampaikan. Pada saat itu tahap pertama calon pegawai itu mendapatkan informasi terkait dengan kondisi kepegawaian disini.”¹⁰

Mengenai buku peraturan pokok kepegawaian yang memuat tentang ketentuan dan hak kewajiban pegawai selalu di tinjau kembali dan di revisi tujuannya untuk menyesuaikan perkembangan zaman sehingga setelah disahkan semua pegawai dan guru mengetahui dan paham, maka akan memudahkan kepala sekolah untuk menjalankan, adalah sebagai berikut:

“Buku pokok kepegawaian yang saya share itu ada revisi atau mungkin menyesuaikan perkembangan zaman jadi setiap tahun peninjauan kembali oleh yayasan jadi diatur sesai perkembangan zaman. Misalnya dari pengangkatan pegawai, mutasi, atau sanksi dsb itu ada perubahan setiap tahunnya. Nah nanti kalo udah diubah misalnya disahkan ada sosialisasi kepada temen temen guru semuanya biasanya periodik mungkin 4 tahun sekali atau sesuai kebutuhan jadi ketika ingin melaksanakan

¹⁰ Wawancara dengan Pak Sahidun selaku Wakil Kepala Sekolah pada tanggal 14 Oktober 2024 di ruang TU pukul 11.30

reward dan *punishment* harus tau juga nantinya, misalnya tiba tiba dapat penghargaan kan gatau terus tiba tiba dihukum apa kita gatau apa apa. Jadi pertama ada sosialisasi ketika pertama masuk kesini maka sosialisasi secara berkala dan itu di sosialisasikan oleh yayasan. Ketika guru sudah tau dan paham ada peraturan tersebut maka kepala sekolah menjalankan itu lebih mudah.”

Menurut Bapak Sahidun, tujuan pemberian *reward* dan *punishment* ini adalah sebagai berikut:

“Tujuan yang pertama menghargai guru, kan setiap guru kinerjanya berbeda tentu kita harus ada penghargaan guru yang rajin, guru yang berprestasi, selain penghargaan itu ya memberikan semangat kepada guru tersebut semoga terus bisa melanjutkan apa yang dilakukan itu dan biasanya bisa menjadi motivasi kepada guru – guru yang lain yang belum, Biasanya di awal tahun guru – guru itu dipanggil guru yang berprestasi siapa nanti dapat *reward* nya seperti apa nah nanti jadi motivasi buat guru lain, yang pertama menghargai kerja keras dan semangatnya kan kasian kalo udah kerja keras tapi tidak dihargai.”

Dengan demikian, tujuan utama dari pemberian *reward* dan *punishment* kepada guru yang pertama adalah sebagai bentuk

penghargaan dan yang kedua sebagai motivasi kepada guru lain yang belum mendapatkan *reward* agar berusaha memberikan yang terbaik dan terus meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya dalam perumusan strategi pemberian *reward* dan *punishment* melibatkan staf dan pemimpin sekolah, adalah sebagai berikut:

“Melibatkan kepala dan wakil kepala sekolah dalam perumusannya, jadi setiap rapat yayasan setiap tahun itu ada. Selain rapat itu ya rapat anggaran sekolah dan lain lain itu nanti masuknya disitu, intinya peninjauan kembali tentang pokok kepegawaian itu. Karna kita yayasan jadi peraturan semua disamakan tidak ada perbedaan baik nominal atau apapun.”

2) Pelaksanaan Strategi

Dalam pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment* yang dilakukan kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah, adalah sebagai berikut:

“Di dalam pelaksanaannya kepala sekolah yang melaksanakan di dalamnya ada yang namanya penilaian supervisi, bisa juga ketika guru mengajar, kepribadian guru dengan teman teman, itu dinilai dengan pekerjaan yang lain misalnya administrasi

dan sebagainya itu termasuk penilaian supervisi disini namanya DP4 tentang penilaian pegawai nah itu diisi oleh kepala sekolah, misalnya hari ini statusnya saya guru magang nah itu ketika ingin ke kontrak nah itu ditinjau ngajarnya gimana, administrasinya, hubungan dengan teman teman, kalau tidak ada masalah bisa naik ke atas hal itu juga sama dengan kenaikan golongan jadi ketika ingin memberikan *reward* atau memberikan kenaikan golongan ada penilaian tertentu, termasuk berpindah golongan misalnya dari golongan 5 ke 6 nanti ada pembuatan PTK (Penilaian Tindakan Kelas) dan sebagainya.”

Dalam penilaian supervisi atau disebut dengan DP4 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai) yang diisi oleh kepala sekolah sebagai pimpinan yang mengawasi dan menilai kinerja seorang guru.

Kemudian dalam pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment* sudah berjalan efektif dan efisien, adalah sebagai berikut:

“Kalau selama ini sudah berjalan efektif dan efisien menurut saya, setiap guru sudah memahami bagaimana *reward* dan *punishment* nya, hanya kan masalah melanggar kalau apa itu kan urusan mereka masing – masing. Mereka pun kalau melanggar sudah paham tentang *reward* dan

punishment nya, jadi menurut saya sudah efektif dan efisien.”

Berdasarkan pengamatan observasi yang peneliti lakukan, terbukti bahwa semua guru sudah menjalankan tugas dan kewajiban masing – masing. Kewajiban yang dilakukan guru selain mengajar adalah mendidik siswa dengan maksimal dengan membantu dan melayani siswa sepenuh hati, melakukan aktivitas sebagai seorang guru dengan tertib sehingga tidak mengarah ke pelanggaran yang ditetapkan sekolah dari yayasan.¹¹

Untuk jenis reward yang diberikan diantaranya seperti kenaikan golongan, perbedaan penggajian dalam hal ini untuk guru yang masih berstatus magang, kontrak, calon pegawai, dan pegawai tetap. Selanjutnya ada reward untuk guru yang berprestasi, pemberian hadiah kepada guru yang membimbing siswanya lomba sehingga mendapatkan juara, reward umroh bagi guru yang sudah mengabdikan minimal 15

¹¹ Observasi sekolah pada tanggal 31 Oktober 2024

tahun, reward pembinaan pegawai/ outbond. Sedangkan untuk *punishment* nya berkaitan dengan sanksi tertentu seperti mutasi unit, rotasi atau penundaan pengangkatan golongan, dan pemotongan gaji insentif bagi guru yang datang terlambat.¹²

3) Evaluasi Strategi

Setelah pemberian *reward* dan *punishment* melakukan koreksi dan meninjau ulang jika terdapat penyimpangan dalam pelaksanaan strategi, adalah sebagai berikut:

“Untuk peninjauan ulang dilaksanakan setiap setahun sekali biasanya di awal tahun pelajaran bulan agustus karna itu untuk menyiapkan tahun depan, dan itu sudah termasuk diperbarui misalnya contoh sekarang kan ada pendaftaran P3K atau CPNS nah disitu diatur ketentuannya gimana kalo mau mendaftar dan atau ngga mendaftar gimana, atau pelanggaran pelanggaran yang lain. Kadang munculnya karna ada kasus tertentu baru dibuatkan peraturannya misalnya belum ada dan dirancang yang pas seperti apa. Seperti undang – undang kan kadang kalo ada kasus tertentu belum teratur dengan

¹² Obervasi sekolah pada tanggal 31 Oktober 2024

baik maka dibuat gimana kira – kira ada peraturan yang jelas, jadi berangkat dari kasus tertentu lalu kita buat peraturan.”

Selain itu, dalam pelaksanaan strategi ini juga memiliki tantangan yang di hadapi yaitu sebagai tantangan sendiri bagi yayasan dan sekolah untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman terkhusus menyesuaikan dalam peraturan pokok kepegawaian, karena dengan perubahan zaman otomatis terdapat perubahan generasi yang memiliki sudut pandang dan cara yang berbeda.¹³

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa strategi pemberian *reward* dan *punishment* ini diatur dan dikelola oleh yayasan dalam hal ini Yayasan Pendidikan Islam Al Fikri untuk pelaksanaannya dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan dari masing – masing unit. *Reward* dan *punishment* yang berlaku di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng

¹³ Wawancara dengan Pak Sahidun selaku wakil kepala sekolah pada tanggal 22 Oktober pukul 13.00 di ruang TU

Semarang ini tidak berbeda dengan yang ada di unit lain seperti TK – KB – SD – SMP karena masih dalam satu yayasan. Strategi ini juga selalu di tinjau ulang untuk di evaluasi yang tujuannya guna memperbarui, mengganti sehingga sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.¹⁴

b. Implikasi *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang.

Kinerja merupakan hasil atau *uotput* yang dapat dinilai sebagai identitas dari seorang pengajar. Kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam mensukseskan keberhasilan pendidikan, guru yang mampu mengembangkan kompetensinya akan memberikan pengajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman. Guru memiliki kinerja berkualitas akan membantu dalam perwujudan cita – cita sekolah untuk melahirkan generasi – generasi emas yang nantinya akan bermanfaat

¹⁴ Observasi sekolah pada tanggal 31 Oktober 2024

bagi sekolah, lingkungan dan masyarakat. Maka dari itu, guru harus menyadari bahwa dirinya adalah *agen of change* sehingga akan sadar untuk terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian, pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan ketika peneliti datang ke sekolah selama penelitian berlangsung, wawancara dilakukan kepada wakil kepala sekolah, guru dan peserta didik, dalam hal ini wawancara dilaksanakan bertahap hari ke hari serta dokumentasi diperoleh ketika peneliti saat berada di sekolah, peneliti mencari dan mengumpulkan dokumen dokumen yang diperlukan untuk kelengkapan penelitian ini.

Berdasarkan penelitian lapangan yang dilakukan peneliti mengenai strategi pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang, adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas

Guru yang memiliki kinerja yang baik terlihat dalam kualitas mengajar,

tugas administrasi, dan hubungan sosial dengan yang lain baik kepada siswa ataupun pada guru dan tenaga pendidik.¹⁵ Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh bu Ria mengenai kualitas terpenting yang dimiliki oleh seorang guru bahwa kualitas terpenting seorang guru adalah berasal dari 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, jadi dikatakan guru yang baik minimal bisa memenuhi kategori dari mempunyai 4 kompetensi tersebut.¹⁶

Pernyataan dari bu Ria tersebut senada dan tidak jauh beda dengan pertanyaan yang saya ajukan kepada guru lain yaitu bu Nova, beliau mengungkapkan:

“Kalo saya sebagai seorang guru yang pertama yang jelas kompetensi mengajar, kita harus siap harus tau apalagi menguasai sesuai dengan bidang kita. Yang kedua mampu menguasai kelas, dimana kita tau kondisi anak di dalam kelas, terus juga

¹⁵ Observasi sekolah pada tanggal 31 Oktober 2014

¹⁶ Wawancara dengan Bu Ria pada tanggal 15 Oktober 2014 pukul 11.34

selain itu diluarnya kita harus mengembangkan diri, contohnya mengikuti pertemuan MGMP mengembangkan bakat-bakat kita, melatih anak dan sebagainya. Jadi dari diri sendiri, terus dengan anak-anak dan dengan lingkungan sekitar, ya semoga gimana bisa seimbang, seperti itu”.¹⁷

Selain itu upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan juga sangat penting dilakukan oleh semua guru karena seiring majunya zaman semakin pesat banyak teknologi canggih dan ilmu baru yang perlu diketahui oleh guru juga agar tidak tertinggal dan menyesuaikan dengan kondisi saat ini. Menurut Bu Khusnul sebagai guru BK di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang, beliau mengungkapkan bahwa sebagai guru BK hal yang terus dikembangkan baik keterampilan maupun pengetahuan terkhusus dalam bimbingan konseling adalah tidak mudah berpuas diri,

¹⁷ Wawancara dengan Bu Nova pada tanggal 16 Oktober 2024 pukul 14.04

kemudian tidak selalu merasa benar, tidak selalu mencekoki siswa karena tidak bisa dipungkiri pasti ada nasehat buat siswa nya, maka perlu untuk belajar lagi.¹⁸

Selain itu, kualitas guru juga diukur dari manajemen mengajar seorang guru yaitu dari perenanaan, pengorganiasian, pengawasan dan evaluasi.

a.) Perencanaan

Dalam perencanaan pembelajaran, guru telah membuat perangkat pembelajaran yang diranang setiap akhir pekan hari sabtu. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Pak Ariyadi

“ Di sekolah kami hari sabtu itu memang momen untuk guru guru menyiapkan perangkat pembelajaran sehingga dipastikan minggu depan terlaksana dengan yang

¹⁸ Wawancara kepada bu Khusnul pada tanggal 16 Oktober 2024 pukul 11.20

telah kita susun tentunya. Sehingga progres pembelajarannya akan terukur mulai dari materi, evaluasi, bahkan smpe penugasannya.”¹⁹

b.) Pengorganisasian

Dalam hal ini guru mampu mengelola kelas dengan menciptakan suasana belajar yang kondusif, sebagaimana yang di ungkapkan oleh Bu Ria:

“yang pertama periapan dari awal seperti kebersihan kelas, karena sangat mempengaruhi saya ketika melihat banyak barang berserakan tidak nyaman jadi anak-anak haru siap dalam belajar, kemudian saya kasih waktu beberapa menit untuk menyampaikan tujuan apa yang akan mereka pelajari setelah itu diskusi

¹⁹ Wawancara kepada pak Ari pada tanggal 15 Oktober 2024 pukul 10.04

dialog baru saya memulai materi”.²⁰

c.) Pelaksanaan

Dalam pelaksanaan guru telah mampu menyampaikan materi dengan baik dan melibatkan siswa secara aktif dalam proses pembelajaran, hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh

Nashiri:

“metode sangat bervariasi misalnya minggu pertama dikasih tugas disuruh nyari jawaban, terus selanjutnya ada diskusi, ada tugas kelompok, tugas proyek, terus juga kadang disuruh bawa barang dari rumah untuk praktek, lalu ada game kaya cerdas ermat gitu”.²¹

d.) Evaluasi

Dalam evaluasi disini guru melakukan penilaian secara

²⁰ Wawancara dengan Bu Ria pada tanggal 15 Oktober 2014 pukul 11.34

²¹ Wawancara kepada Nashiri pada tanggal 22 Oktober 2024 pukul 14.13

berkala untuk memantau kemajuan siswa, hal ini seperti yang disampaikan oleh Pak Ariyadi:

“Saya mencatat dan merekap semua capaian awal anak misalnya ada anak yang capaian kemampuannya belum maksimal maka kita lihat di laporan 3 bulan kedepan ternyata mengalami kemajuan maka pemahamannya sudah bagus tapi juga ada anak yang stagnan biasanya kita beri peningkatan dan pemahaman meskipun berubahnya suddenly atau butuh waktu kita tetep beri pemahaman karna guru tugasnya memberikan edukasi, memberikan pemahaman dan seterusnya selama kita menjadi guru.”²²

Berdasarkan wawancara kepada peserta didik, Tifa mengatakan bahwa ia termotivasi oleh salah satu guru yaitu guru matematika karna dengan cara mengajar yang efektif sehingga siswa menjadi mudah paham. Karena

²² Wawancara kepada pak Ari pada tanggal 15 Oktober 2024 pukul 10.04

menurutnya, matematika itu sangat susah maka poin *plus* ketika ada guru yang bisa menjelaskan dengan mudah.²³ Guru juga selalu tersedia menjawab pertanyaan dan memberikan bantuan ketika diperlukan. Menurut Nashiri, ia mengatakan bahwa guru selalu membantu dan menjawab pertanyaan tentang apapun itu baik tentang pelajaran atau hal lain guru selalu bersedia menjawab karena mereka sudah berpengalaman dan profesional.²⁴

Kemudian, menjadi guru di SMA Islam Al Azhar 15 tidak hanya bertugas untuk mengajar mengenai materi yang sesuai bidangnya, tapi juga harus bisa menjadi guru yang profesional dengan bisa menjadi guru pengganti dan menjadi guru ngaji. Selain itu, khusus guru BK tanggung jawabnya tidak hanya melayani bimbingan konseling

²³ Wawancara kepada Tifa pada tanggal 22 Oktober 2024 pukul 13.54

²⁴ Wawancara kepada Nashiri pada tanggal 22 Oktober 2024 pukul 14.13

kepada siswa tetapi juga mengurus UKS dan merawat siswa yang sedang sakit.²⁵

Dengan kualitas guru yang diberikan kepada siswa dan hubungan sosial di sekolah menjadi faktor pendukung siswa nyaman dan senang belajar dengan guru tersebut sehingga siswa bisa melakukan proses pembelajaran secara maksimal

2) Kuantitas

Berdasarkan wawancara kepada pak Ari beliau mengajar sehari rata – rata dua kelas atau 2x3 jam setiap harinya. Untuk memastikan kualitas pembelajaran di setiap kelasnya adalah dimulai dari menyiapkan perangkat pembelajarannya yang dirancang oleh guru pada hari sabtu sehingga dapat dipastikan minggu depan terlaksana sesuai dengan yang telah disusun sebelumnya, selain itu jika ada siswa yang tidak bisa mengikuti pembelajaran

²⁵ Observasi sekolah pada tanggal 31 Oktober 2024

karna hal lain, siswa dapat mengakses pembelajaran pada aplikasi *Classroom*.

“Setiap hari rata – rata saya ngajar di dua kelas sekitar 2x3 jam sekitar 6 jam setiap harinya. Kalo tentang kualitas pembelajaran di sekolah kami hari sabtu itu memang momen untuk guru guru menyiapkan perangkat pembelajaran sehingga dipastikan minggu depan terlaksana dengan yang telah kita susun tentunya. Sehingga progres pembelajarannya akan terukur mulai dari materi, evaluasi, bahkan smpe penugasannya. Di sekolah kita bertemu secara daring tapi ketika dirumah ada tugas kita berikan lewat classroom. Begitu juga ketika ada anak tidak masuk sekolah karena sakit atau ada urusan keluarga juga bisa mengakses pembelajaran karena materi sudah disiapkan di *classroom* sebelumnya”.²⁶

Selain itu, komunikasi kepada orang tua juga sering dilakukan oleh guru terkhusus wali kelas, karena bertanggung jawab tentang apa yang terjadi kepada siswa kelasnya baik itu baik ataupun jika ada masalah. Menurut

²⁶ Wawancara kepada pak Ari pada tanggal 15 Oktober 2024 pukul 10.04

bu Nova beliau sering melakukan komunikasi kepada orang tua siswa, seperti memberitahu anaknya mendapat nilai bagus di sekolah jadi perlu di apresiasi dan dilanjutkan. Selain itu jika ada masalah atau kasus tertentu yang terjadi pada siswa itu di sekolah, maka wali kelas juga wajib melapor dan memberitahu orang tua dari siswa tersebut.

“Kebetulan saya wali kelas, kalo dengan anak dengan orang tuanya itu seringnya adalah ketika muncul masalah baik itu masalah yang kecil sampe dengan masalah yang besar tapi kalo dengan anak yang lain yang kebetulan bukan saya wali kelasnya sama saya cuma menghubungi ketika anak itu punya masalah atau anak itu berprestasi jadi kaya ketika anak itu bagus banget ya saya katakan bu sampein orang tuanya hari ini ulangannya dapet 100 tapi kebalikannya jika, bu minta tolong sampein ke orang tuanya hari ini anak ini harus remedi jadi ketika bagus banget atau kurang banget, tapi kalo yang biasa-biasa aja yasudah biasanya kaya gitu”.²⁷

²⁷ Wawancara kepada bu Nova pada tanggal 16 Oktober 2024 pukul 14.04

Kemudian guru juga tidak terlalu banyak memberikan tugas kepada siswa, bahkan jarang sekali karena di sekolah dari awal sampai akhir pembelajaran itu menurut Aisyah sudah cukup, karena biasanya juga di akhir jam pelajaran setiap pertemuan guru mengadakan latihan soal seperti game atau quiz.²⁸ Hal ini terbukti pada saat kegiatan pembelajaran di kelas, guru memberkan pelajaran yang cukup dan tidak memberi tugas yang terlalu banyak.²⁹

3) Ketepatan waktu

Berdasarkan wawancara kepada bu Ria, beliau mengatakan bahwa harus fokus dan melihat jadwal ketika akan masuk kelas memulai pembelajaran, jika sudah mempersiapkan sebelumnya maka akan lebih jelas dan terarah.

“Harus sering lihat jadwal pelajaran, kan kadang kita lupa ya karena

²⁸ Wawancara kepada Aisyah pada tanggal 24 Oktober 2024 pukul 13.37

²⁹ Observasi sekolah pada tanggal 1 November 2024

kesibukan ntah itu mengurus murid ntah itu ngurusin perangkat atau tugas tambahan lainnya. Itu kadang saya pasang jadwal di hp juga misalkan 20 menit sebelum mengajar dihubungi, karena saya pernah juga bu kepagian ya karena itu tidak fokus kita lihat jam setengah 9 kaya jam setengah 10 misalkan, itu kan ngga fokus itu beberapa kali saya sering kaya gitu sih bu jadi harus fokus, harus memperhatikan jam juga dan perisapan tadi kalo kita udah siap otomatis kita mau masuk kapan aja oke tapi kalo ngga siap ya pasti bingung harus nyiapin apa dulu”.³⁰

Hal ini senada dengan yang diucapkan oleh Naila, ia mengatakan bahwa guru juga datang di kelas tepat waktu, bahkan datang lebih di awal waktu untuk mempersiapkan dan mengajak siswa untuk segera masuk kelas.³¹ Nashiri juga mengungkapkan bahwa rata-rata guru selalu datang tepat waktu tapi jika ada guru yang telat pasti

³⁰ Wawancara kepada bu Ria pada tanggal 15 Oktober 2024 pukul 11.34

³¹ Wawancara kepada Naila pada tanggal 22 Oktober 2024 pukul 14.36

dikarenakan alasan tertentu yang penting.³²

Selain guru datang di sekolah maupun masuk kelas tepat waktu, yang tidak kalah penting apabila guru bisa mengelola waktu dan memastikan bekerja dan melayani siswa dengan maksimal. Menurut bu Khusnul, beliau mengatakan bahwa untuk dapat mengelola waktu dengan baik selama jam kerja adalah mulai dari memahami serangkaian jadwal kegiatan di sekolah dari awal sampai akhir.

“Yang pertama jelas sudah paham bahwa mulai pukul 06.45 sampai dengan pukul 16.00 itu tuh kegiatannya apa saja gitu, saya misal masuk kelas jam berapa saja saya masuk kelas kan juga ada mengampu tahfidz jam berapa gitu, nah itu juga sangat perlu dipahami”.³³

Selain itu guru juga memanfaatkan waktu dengan menyiapkan dan

³² Wawancara kepada Nashiri pada tanggal 22 Oktober 2024 pukul 14.13

³³ Wawancara kepada bu Khusnul pada tanggal 16 Oktober 2024 pukul 11.20

mengerjakan tugas administrasi di sela-sela jam kosong.³⁴ Kemudian, guru dalam menyampaikan materi pelajaran sesuai jadwal dan sesuai perangkat yang sudah dirancang oleh guru mengenai materi dan waktu semua sudah terjadwal, jadi kadang guru tidak akan melanjutkan materi jika ada siswa yang belum paham tapi jika ada materi yang tertunda maka guru itu akan mengejar waktu agar selesai tepat waktu.³⁵

4) Efektifitas

Berdasarkan wawancara kepada bu Nova, beliau mengatakan bahwa dalam menangani siswa yang mengalami kesulitan belajar adalah dengan memberikan projek, guru memanfaatkan keaktifan siswa dengan mengembangkan keterampilan seperti membuat video atau bentuk projek yang lain karena siswa sudah bosan dan merasa monoton jika dihadapkan

³⁴ Observasi sekolah pada tanggal 1 November 2024

³⁵ Wawancara kepada Nuril pada tanggal 24 Oktober 2024 pukul 14.11

dengan metode ceramah atau pemaparan teori.

“Kalo saya lebih ke *project* sih mba *project based learning*. Jadi anak-anak disini itu tipikalnya anak-anak yang aktif, keaktifannya itu saya gunakan untuk mereka membuat *project*, jadi kalo saya di mapel bahasa indonesia di kelas itu anak lebih suka *action* daripada hanya sekedar mendengarkan ceramah atau teori, tapi mereka lebih suka diskusi, metode diskusi, metode tanya jawab maupun ditantang untuk video atau *project* seperti itu”.³⁶

Dalam menangani siswa yang kesulitan belajar, guru juga memiliki langkah-langkah yang diambil untuk memastikan semua siswa terlibat aktif dalam proses pembelajaran. Pada awal tahun ajaran baru guru sudah menyampaikan kontrak belajar dengan siswa di kelas, maksud dari penyampaian kontrak belajar untuk menyepakati bahwa belajar tidak harus guru yang menyampaikan materi secara terus menerus tapi gantian antara guru

³⁶ Wawancara kepada bu Nova pada tanggal 16 Oktober 2024 pukul 14.04

dan siswa sehingga pembelajaran di kelas aktif antara guru dan siswa. Selain itu, guru juga memberikan refleksi di 10 menit terakhir pembelajaran dengan menunjukkan 2 siswa dan siswi maju untuk menyimpulkan materi yang telah dipelajari.

“Di awal masuk ajaran tahun baru sudah ada yang namanya kontrak belajar tujuannya kita mengikat anak – anak dalam belajar di kelas dan saya juga menyampaikan bahwa harus seimbang setengah saya menyampaikan setengah mereka yang menyampaikan. Penerapannya ketika ada anak yang kecenderungan itu – itu saja lalu saya paksa untuk diskusi anak berani menyampaikan argumentasinya walaupun kelas X mereka berani. Biasanya di 10 menit terakhir saya ada refleksi jadi 2 murid putra putri maju untuk menyimpulkan tentang materi hari ini lalu saya menyimpulkan lagi sehingga pembelajaran hari itu tuntas minggu depan kita mulai pembahasan yang lainnya”.³⁷

Hal ini senada dengan yang diucapkan oleh Haikal, ia mengatakan

³⁷ Wawancara kepada pak Ari pada tanggal 15 Oktober 2024 pukul 10.04

bahwa cara guru dalam mengatasi kesulitan yang di hadapi siswa saat belajar biasanya guru selalu terbuka, ketika ada siswa yang belum paham guru tersebut bersedia untuk menjelaskan kembali, bisa jadi siswa tersebut akan dipersilahkan untuk datang ke guru tersebut atau mengikuti jam tambahan yang difasilitasi oleh sekolah.³⁸ Guru juga telah mengupayakan memberikan yang terbaik untuk peserta didiknya, dalam pembelajaran guru sering menjelaskan materi dengan memberikan contoh dan perumpamaan yang baik untuk memudahkan siswa memahami materi.³⁹

Kemudian, guru juga sering menggunakan metode pengajaran yang bervariasi seperti diskusi, proyek atau permainan. Menurut Laras, ia mengatakan bahwa pernah dalam

³⁸ Wawancara kepada Haikal pada tanggal 24 Oktober 2024 pukul 13.45

³⁹ Observasi sekolah pada tanggal 1 November 2024

pembelajaran di kelas guru membagi kelompok sesuai dengan bakat minat mereka seperti kinestetik, audio dan visual. Mereka diberi tugas proyek sesuai dengan konteks kelompok mereka lalu setelah itu di presentasikan.⁴⁰

5) Kemandirian

Kemandirian seorang guru dalam mengembangkan materi ajar diterapkan dengan memperbanyak mencari referensi yang tidak hanya bersumber dari buku tetapi juga bisa dari media sosial seperti TikTok yang juga tersedia mengenai pembuatan media menggunakan kecerdasan AI. Selain itu, guru juga mencoba mengasah keterampilan siswa dengan memberikan tugas untuk membuat desain poster digital. Menurut bu Ria cara ini lebih efektif karena siswa menjadi lebih paham, karena pada

⁴⁰ Wawancara kepada Laras pada tanggal 24 Oktober 2024 pukul 14.00

dasarnya pembelajaran pendidikan pancasila tidak rumit dan sulit seperti pelajaran yang lain, ketika siswa sudah bisa menjelaskan maka bisa dikatakan siswa itu sudah paham.

“Banyak-banyak cari referensi sih bu, misalkan saya misalkan scroll-scroll tik tok oh ada ide pembuatan misalkan media pembelajaran menggunakan AI dan lain sebagainya, nah itu dipraktikkan dicari-cari nek gampangnya tak bikin, nek ga gampang ya skip gitu kan. Terus misalkan pakai media pembelajaran dengan aplikasi lain gitu kan sekarang tuh sebenarnya sering bikin itu bu apa namanya anak-anak tak coba bikin poster digital kaya gitu, desain, walaupun dengan template canva yaa tapi mereka bisa dan bagus gitu ya apakah karena canvanya templatanya udah bagus tapi kan tetap kaya warna, isi konteksnya jadi mereka tuh bisa dan malah lebih paham gitu menurut saya, nek menurut saya tuh pembelajaran pendidikan pancasila bukan pembelajaran yang serumit dan sulit pelajaran eksak, mereka nek wes paham, berani ngomong ngga bisa kaya gitu jadi lebih gampang”.⁴¹

⁴¹ Wawancara kepada bu Ria pada tanggal 15 Oktober 2024 pukul 11.34

Selain itu kemandirian guru bisa dilihat dalam merancang dan mempersiapkan pembelajaran.⁴² Kemudian, guru juga bisa beradaptasi dengan perubahan kurikulum atau kebijakan pendidikan tanpa bimbingan eksternal, hal ini seperti yang dikatakan oleh pak Ari bahwa semua guru di sekolah Al Azhar harus punya target untuk berkembang, maka dari itu beliau aktif di MGMP di kota Semarang. Bahkan beliau sendiri sudah beberapa kali diberi kesempatan untuk mengisi materi di kelompok belajar MGMP sehingga dengan hal tersebut pola perkembangan guru lebih terukur dari bagaimana guru tersebut bisa menghasilkan karya.

“Di sekolah guru semua di Al Azhar punya target yang harus berkembang, makanya diluar sekolah saya juga aktif di MGMP Kota Semarang. Bahkan minggu depan saya akan ngisi di Kombel MGMP tentang materi penyusunan soal Literasi dan Numerasi dan beberapa kali saya

⁴² Observasi sekolah pada tanggal 1 November 2024

sudah ngisi di kegiatan sekolah – sekolah lain. Sehingga pola perkembangan guru terukur dari bagaimana kita menghasilkan karya yang kita hasilkan”.⁴³

Kemudian, guru juga mendorong siswa untuk belajar secara mandiri dan mengingatkan kepada siswa untuk percaya diri pada kemampuan masing – masing. Guru meyakinkan kepada siswanya bahwa dirinya sudah pintar jadi tidak perlu menyontek, kalau merasa masih kurang maksimal guru meminta siswanya untuk belajar lagi dan mencari referensi dari berbagai sumber.⁴⁴

B. Analisis Data

Secara umum *reward* dan *punishment* yang diberikan untuk guru bertujuan untuk memberikan penghargaan dan motivasi atas prestasi yang dicapai. Guru yang menerima *reward* dan *punishment* akan berbeda dengan guru yang belum

⁴³ Wawancara kepada pak Ari pada tanggal 15 Oktober 2024 pukul 10.04

⁴⁴ Wawancara kepada Nashiri pada tanggal 22 Oktober 2024 pukul 14.13

atau bahkan tidak pernah mendapat *reward*, karna dengan diadakannya *reward* ini guru akan semangat dan berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi peserta didik yang diajar maupun melakukan kinerja yang baik untuk sekolah. Dalam hal ini peneliti melakukan kajian dan analisis terkait data Manajemen Strategi Pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang.

1. Manajemen Strategi Pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk Kinerja Guru SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang

Menurut Fred R. David dan Forest R. David, tahapan manajemen strategik melalui tiga tahap yaitu: 1) Formulasi/ perumusan strategi, 2) Implementasi/ pelaksanaan strategi, 3) Evaluasi strategi. Berikut langkah – langkah strategi pemberian *reward* dan *punishment* di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang

a. Formulasi/Perumusan Strategi

Dalam perumusan strategi di lembaga pendidikan hal ini sekolah dimulai

dengan mengembangkan visi, misi dan tujuan sekolah tujuan sekolah yang berorientasi pada kemajuan sekolah yakni perumusan sesuai dengan tujuan sekolah Nomor 5 yaitu Melaksanakan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Selanjutnya menganalisis lingkungan sekolah baik analisis internal maupun analisis eksternal dan memilih alternatif strategi untuk diimplementasikan. Dalam perumusan strategi ini dilakukan oleh pihak yayasan, yakni Yayasan Pendidikan Islam Al-Fikri. Perumusan strategi dilakukan setiap awal tahun pembelajaran. SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang merumuskan strategi dengan memiliki tujuan utama yang hendak dicapai yaitu, untuk menghargai dan memtovitasi kepada guru yang lain. Tentunya tujuan utama dari strategi pemberian *reward* dan *punishment* ini sesuai dengan tujuan dan cita cita sekolah untuk melaksanakan

pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. Sebab pada dasarnya, tujuan dari manajemen strategik adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai produktivitas yang tinggi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Dalam perumusan strategi ini sudah berjalan dengan baik dan sistematis, perumusan dilakukan koordinasi antara pihak yayasan dan pimpinan dari setiap unit, tujuannya untuk mendapatkan dan menetapkan kebijakan baru yang disetujui oleh seluruh anggota dalam rapat tersebut. Karena keputusan strategis yang diambil secara kolektif cenderung akan dipilih dari alternatif terbaik yang tersedia. Oleh karena itu, kegiatan perumusan strategi dapat memperkuat kemampuan sekolah untuk mencegah timbulnya masalah. Sehingga dengan adanya peraturan yang jelas dapat menjadikan sistem kinerja di

sekolah mudah untuk dilaksanakan sehingga dengan peraturan pemberian *reward* dan *punishment* ini dapat memudahkan sekolah untuk mewujudkan cita – cita.

b. Pelaksanaan Strategi

Setelah merumuskan strategi dan mengambil alternatif strategi, langkah selanjutnya adalah mengimplementasikan strategi. Dalam hal ini strategi yang dipakai adalah dengan memberikan *reward* dan *punishment* kepada guru. Adapun jeni reward dan punishment yang diberikan antara lain:

1) Reward

- Kenaikan golongan untuk guru yang sudah mengabdikan beberapa tahun tertentu.
- Perbedaan penggajian, dalam hal ini untuk guru yang masih berstatus magang, kontrak, calon pegawai, dan pegawai tetap,

- Guru berprestasi, baik mengikuti lomba internal maupun eksternal.
- Guru yang membimbing siswa lomba sehingga mendapatkan juara,
- Umroh bagi guru yang sudah mengabdikan minimal 15 tahun,
- Pembinaan pegawai berupa *outbond*.

2) *Punishment*

- Mutasi unit, hal ini terjadi ketika ada guru yang lebih cocok dan dibutuhkan di jenjang yang lain, maka di pindah ke unit tersebut.
- Rotasi atau penundaan pengangkatan golongan,
- Pemotongan gaji insentif bagi guru yang datang terlambat.

Dalam pelaksanaannya, strategi ini sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Hal ini dibuktikan dengan melihat kondisi seluruh guru di sekolah telah sadar dan bisa memahami tentang bagaimana program *reward* dan

punishment itu berlaku. Sehingga guru melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang pendidik dengan sebaik-baiknya.

c. Evaluasi Strategi

Setelah pelaksanaan strategi, selanjutnya kepala sekolah meninjau strategi yang sudah berjalan dalam hal ini di setiap awal tahun biasanya dilakukan peninjauan ulang mengenai pemberian *reward* dan *punishment*, karena setiap strategi perlu dievaluasi dengan cermat. Proses ini melibatkan peninjauan dan pengkajian kembali situasi saat ini, serta melakukan penyesuaian dan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan di dalam pelaksanaannya.

Selanjutnya kepala sekolah melakukan pengukuran kinerja guru dengan menggunakan acuan penilaian DP4. Setelah kepala sekolah meninjau dari merancang dan memperbarui program ini untuk mempersiapkan

pelaksanaan pada tahun ke depan. Selain itu pembaruan ini juga relevan dan mengikuti perkembangan zaman.

2. Implikasi *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang

Menurut Tjuju dan Suwanto, kinerja adalah prestasi konkret yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan perannya dalam organisasi dengan cara yang lebih terukur. Adapun menurut Fattah bahwa kinerja atau prestasi kerja (*performance*) merupakan refleksi dari kemampuan individu yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi yang akhirnya menghasilkan sesuatu hasil yang nyata. Hal ini menjadi strategi lembaga pendidikan untuk memberikan *reward* dan *punishment* sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja guru alam menjalankan peran sebagai pendidik.

Dengan memberikan *reward* yang sesuai dan memberikan *punishment* yang membangun, sekolah dapat menciptakan

lingkungan yang mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. *Reward* yang diberikan secara berkala dapat meningkatkan rasa penghargaan bagi guru dan memotivasi mereka untuk mencapai target kinerja yang lebih baik, sedangkan *punishment* diberikan dengan tujuan untuk membantu guru mengevaluasi bagian-bagian yang perlu ditingkatkan dan dikembangkan potensinya.

Selain itu SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang juga sangat memperhatikan beberapa hal terkait peningkatan kinerja. Menurut Robbins yang dikutip oleh Kasmari, indikator kinerja berfungsi sebagai alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja diantaranya:

a. Kualitas kerja

Kualitas guru yang baik tercermin dari kemampuannya dalam menyampaikan materi pembelajaran,

serta usaha untuk terus meningkatkan keterampilannya. Guru yang berkualitas tidak hanya sekedar mengajar, tapi juga berperan sebagai fasilitator pembelajaran yang aktif melibatkan peserta didik. Disamping itu kualitas guru terlihat dalam manajemen proses pembelajaran dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Selain itu ditunjukkan melalui ketersediaan guru untuk membantu melayani peserta didik secara maksimal.

b. Kuantitas

Selain kualitas guru juga diukur kuantitas dari jumlah jam mengajar dan banyaknya tugas yang diberikan kepada peserta didik. Beban kerja yang cukup dianggap sebagai indikator pengabdian dan profesionalisme guru. Dengan mengalokasikan waktu yang cukup untuk mengajar dan memberikan tugas, diharapkan peserta didik dapat memahami materi pelajaran dengan optimal.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu seorang guru merupakan cerminan dari disiplin dan profesionalisme yang tinggi. Kedisiplinan terlihat dari ketepatan waktu guru saat tiba di sekolah atau kelas. Hal ini tidak hanya menunjukkan disiplin waktu tetapi juga menciptakan suasana belajar yang kondusif. Selain itu, pemanfaatan waktu secara maksimal dalam proses pembelajaran maupun tugas yang lain menunjukkan kesetiaan guru dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi peserta didik maupun sekolah.

d. Efektifitas

Efektivitas seorang guru sangat terlihat dari kemampuannya dalam menangani siswa yang mengalami kesulitan belajar. Guru yang berkualitas mampu mengenali kesulitan yang dihadapi masing-masing siswa dan memberikan bantuan yang tepat. Selain itu, penerapan berbagai metode pembelajaran yang

bervariasi memungkinkan siswa dengan gaya belajar yang berbeda untuk memahami materi dengan lebih baik.

e. Kemandirian

Seorang guru yang mandiri selalu berupaya mengembangkan dirinya secara profesional. Hal ini terlihat dari kemampuannya dalam menciptakan materi ajar yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan perkembangan zaman. Dalam mengembangkan perangkat mengajarnya, guru tidak hanya bergantung pada buku teks, tetapi juga aktif mencari sumber belajar lain untuk memperkaya pemahaman peserta didik. Dengan mempersiapkan pembelajaran secara matang, guru menunjukkan kesetiiaannya untuk memberikan yang terbaik bagi peserta didik. Selain itu, guru juga mendorong peserta didik untuk bertanggung jawab atas pembelajaran

mereka sendiri, sehingga peserta didik menjadi lebih mandiri.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti telah berupaya melakukan penelitian semaksimal untuk mencapai target yang diinginkan dalam penelitian. Namun, peneliti juga menyadari bahwa terdapat beberapa kekurangan dalam penelitian dan penulisan ini. Kekurangan yang disebabkan oleh beberapa hal diantaranya:

1. Keterbatasan tempat penelitian

Penelitian ini hanya dilaksanakan pada satu lokasi penelitian yaitu di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang. Sehingga data yang terkumpul terbatas pada sekolah terkait, masih ada kemungkinan terdapat perbedaan di lain tempat.

2. Keterbatasan waktu penelitian

Waktu yang tersedia untuk penelitian ini terbatas, mengingat adanya kegiatan yang melibatkan pihak-pihak terkait. Proses penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 1 bulan sehingga peneliti merasa masih banyak aspek yang belum dapat dioptimalkan. Meskipun demikian, data yang diperoleh dari hasil

observasi, wawancara dan dokumentasi dianggap cukup memadai untuk memberikan gambaran dari manajemen strategi pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang.

3. Keterbatasan kemampuan

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan dalam kemampuan penulisan karya tulis ilmiah serta metodologi penelitian yang digunakan untuk mengkaji masalah yang diteliti. Meskipun demikian, peneliti telah berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan penelitian sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta arahan dari dosen pembimbing yang lebih berpengalaman.

Dari beberapa keterbatasan ini muncul dari pengalaman penulis selama proses penelitian. Meskipun menghadapi beberapa tantangan, penulis merasa beryukur dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis berharap bahwa karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti di masa mendatang dan menjadi

referensi berharga bagi sekolah lainnya untuk meningkatkan kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai manajemen strategi pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Manajemen strategi pemberian *reward* dan *punishment* untuk guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang menggunakan tiga tahapan strategi yaitu: perumusan strategi, pelaksanaan strategi dan evaluasi strategi. Dalam perumusan strategi dilakukan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal melalui analisis SWOT. Strategi ini sudah berjalan dengan baik dan sistematis, perumusan dilakukan koordinasi antara pihak yayasan dan pimpinan dari setiap unit. Tujuan perumusan strategi sesuai dengan tujuan dan cita cita sekolah untuk melaksanakan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. Yang kedua pelaksanaan strategi, pelaksanaan pemberian

reward dan *punishment* dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah. Dalam pelaksanaannya, strategi ini sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Yang ketiga evaluasi strategi, di setiap awal tahun dilakukan peninjauan ulang untuk mengevaluasi dan memperbarui program sesuai dengan perkembangan zaman.

2. Implikasi *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang, pemberian *reward* dan *punishment* yang terencana dan efektif terbukti mampu mendorong guru untuk bekerja lebih optimal. Hal ini terlihat dari indikator peningkatan kinerja guru, seperti peningkatan kualitas dalam penyampaian materi, metode pembelajaran yang diterapkan, serta manajemen pembelajaran, kuantitas yang baik dalam menyelesaikan tugas administrasi maupun kegiatan tambahan, ketepatan waktu dalam disiplin kerja, efektivitas kerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan pendidikan, serta kemandirian guru dalam melaksanakan tugas dan mengembangkan diri secara profesional.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang manajemen strategi pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang, tanpa mengurangi rasa hormat kepada seluruh keluarga SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang peneliti izin memberikan saran yang bisa dipertimbangkan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru secara maksimal.

Bagi kepala sekolah diharapkan dapat menerapkan pemberian *reward* dan *punishment* secara konsisten dan transparan. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja bisa memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Ketika memberikan *punishment*, kepala sekolah juga diharapkan menggunakan pendekatan humanis yang lebih menekankan pada pembinaan dan pengembangan individu. Dengan pendekatan tersebut dapat mencegah frustrasi dan menjaga hubungan baik dengan guru.

Bagi guru diharapkan dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas dan melayani peserta didik, guru haru selalu berupaya untuk mengembangkan

keterampilan profesionalnya secara inisiatif, bukan paksaan atau karena ingin mendapatkan *reward*.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengembangkan model pemberian *reward* dan *punishment* yang lebih efektif, dengan mempertimbangkan berbagai aspek seperti budaya sekolah, karakteristik guru dan kebutuhan siswa.

C. Kata Penutup

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, kelancaran dan pertolongan-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Manajemen Strategi Pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang”.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka dan menerima segala kritik saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Tidak lupa penulis juga berterima kasih kepada semua pihak yang telah turut membantu,

memotivasi dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat, menambah wawasan baru untuk pembaca atau peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, M. Yusuf, Rendra Anggoro, M Anton Fatoni, and Rosalina Anindia, 'Improving Teacher Performance By Implementing *Reward and Punishment* Effective and Measurable Program' *Journal on Education*, 06.01 (2023).
- Amir and others, 'The Impact of *Reward and Punishment* to Increase the Motivation of Teachers and Academic Staff' *SUJIEM: Solo Universal Journal of Islamic Education and Multiculturalism*, 1.3 (2023).
- Anshori, Suryamah, 'Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Melalui Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Di Sdn 3 Wonoharjo Tahun Ajaran 2018/2019', *Jurnal Wahana Pendidikan*, 7.1 (2020), 53 <<https://doi.org/10.25157/wa.v7i1.3226>>
- Arifandi, Ahmad Shidqi Dian, "Evaluasi Kinerja Guru", *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, (Vol. 04, No. 2, Desember/2020).
- Aryawan, I Wayan. "Implementasi Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Jumlah Mahasiswa Baru Di Universitas Dwijendra", *WIDYA ACCARYA: Jurnal Kajian Pendidikan FKIP Universitas Dwijendra*, (Vol. 13, No, 1 April/2022).
- Chandra, Erbin, Marthin Hutler Ambarita, and Ernest Grace, 'Peningkatan Kinerja Guru Melalui Karakteristik Individu Dan Kompetensi Guru', *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4.4 (2021), 1172–89 <<http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/804>>

- David, Fred R. dan Forest R. David, “*Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing*”, Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat, 2016.
- Djamil, Muhammad, *Paradigma Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2015.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Ernata, Yusvidha, ‘Analisis Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Di Sdn Ngaringan 05 Kec.Gandusari Kab.Blitar’, *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Sekolah Dasar (JP2SD)*, 5.2 (2017), 781
<<https://doi.org/10.22219/jp2sd.vol15.no2.781-790>>
- Fadlilah, Azizah Nurul, Na’imah Na’imah, Martina Sylviarini Suryawidarti, and Nyamiatik Nyamiatik, ‘Strategi *Reward* and *Punishment* Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru Paud’, *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4.1 (2021), 88
<<https://doi.org/10.17977/um027v4i12021p88>>
- Fiantika, Feny Rita dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Padang: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI, 2022.
- Handayani, Asih dan Aris Eddy Sarwono, *Buku Ajar Manajemen Strategis*. Surakarta: UNISRI Press, 2021.
- Haryono, Eko, ‘Metodologi Penelitian Kualitatif Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam’, *E-Journal an-Nuur: The Journal of Islamic Studies*, 13 (2023), 1–6
- Haya and Andi Wapa, “The Infuence of Reward and Punishment-based Conflict Resolution on The

Performance and Loyalty of Elementary School Teacher”, *Primaryedu: Journal of Elementary Education*, 8.1 (2024), 38-46

<https://cabdindikwil1.com/ekskul/sma-islam-al-azhar-15-semarang-top-1000-utbk-ltmpt/> diakses pada tanggal 29 Desember 2024 pukul 11.23

<https://jateng.tribunnews.com/2019/01/31/sma-islam-al-azhar-15-semarang-catatkan-sejumlah-prestasi-dalam-osa-uka-2019> diakses pada tanggal 29 Desember 2024 pukul 11.46

<https://quran.nu.or.id/al-baqarah/62> diakses pada tanggal 14 November 23.14

<https://quran.nu.or.id/an-nisa/56> diakses pada tanggal 14 November 2024 pukul 23.46

<https://www.suaramerdeka.com/pendidikan/0411537982/tania-wina-adissa-murid-sma-islam-al-azhar-15-semarang-raih-perunggu-olimpiade-sains> diakses pada tanggal 29 Desember 2024 pukul 11.38

Hutagaol, Abdul Latif, Sri Rezeqi Rafiqah Wardah, and Neliwati Neliwati, ‘Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui *Reward* Dan *Punishment* Di Madrasah’, *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4.1 (2022), 1281–88 <<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2159>>

Jakaria, Yaya, ‘Analysis of Appropriateness and Suitability of Primary School Teachers’ Educational Background and Their Taught-Subject-Matter’, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 20.4 (2014), 499–514

Janah, Raudhatul, Zarina Akbar, and Elindra Yetti, ‘Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru PAUD Di Kota Depok’, *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4.1 (2019), 234 <<https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.236>>

- Jaya, I Made Laut Mertha, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: QUADRANT, 2020.
- Kisnani, Kisnani, 'Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengajar Melalui *Reward* Dan *Punishment* Di SDN III Pomahan', *Science and Education Journal (SICEDU)*, 1.2 (2022), 389–95 <<https://doi.org/10.31004/sicedu.v1i2.56>>
- Koencoro, Galih Dwi, Mochammad Al Musadieq, and Heru Susilo, 'Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5.2 (2017), 1–8
- Kusuma, Diana Ayu, "Penerapan *Reward* dan *Punishment* untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri", *Tesis* (Kediri: Fakultas Tarbiyah IAIN Kediri, 2024).
- M Ali, Siti Nurbaya, Nasir Usman, and Cut Zahri Harun, 'Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah', *Administrasi Pendidikan*, 3.2 (2015), 116–17
- Manik, Josua, and Marlinda Siahaan, 'The PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP KINERJA GURU: PERAN MOTIVASI GURU SEBAGAI VARIABEL MEDIASI', *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9.2 (2021), 145–63 <<https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i2.2267>>
- Manik, Resmin, 'Implementasi Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru', *Jurnal Masalah Pastoral*, 7.0–1 (2019), 70–85 <<https://doi.org/10.60011/jumpa.v7i0-1.81>>

- Muzakki, Muzakki, and Soni Yuda Ariyanto, 'Manajemen Strategik Dalam Penilaian Kinerja', *NUREL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6.1 (2019), 171–82
<<https://doi.org/10.51311/nuris.v6i1.123>>
- Novita, Putri Ayu and Abdul Wahid, "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pemberian Reward di SMP Ma'arif NU 03 Tarbiyatut Tholibin Bumijawa-Tegal", *Management of Education Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol. 10, No. 2, tahun 2024),
- Prastowo, Andi, *Metode Penelitian Kualitatif: dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: AR – RUZZ MEDIA, 2020.
- Rahim, Abd Rahman dan Enny Radjab, *Manajemen Strategi*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017.
- 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
<<https://doi.org/10.47766/idarah.v3i1.495>>
- Rizky Fadilla, Annisa, and Putri Ayu Wulandari, 'Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan', *Mitita Jurnal Penelitian*, 1.No 3 (2023), 34–46
- Sa'adah, Nailis, "Penerapan Metode *Reward* and *Punishment* dalam Pengembangan Moral Keagamaan Anak Usia Dini di RA Uswatun Hasanah Asempapan Trangkil Pati pada Tahun Ajaran 2020/2021", *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, 2021).

- Sabri, Alisuf, *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2005.
- Safitri, Anissa Nur, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang)’, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11.2 (2022), 14–25
<<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>>
- Santosa, Achadi Budi Santosa, ‘Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru’, *Perspektif Pendidikan Dan Keguruan*, 13.1 (2022), 14–20
<[https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13\(1\).9004](https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13(1).9004)>
- Septiani, Sisca dkk, *Pengembangan Kurikulum: Teori, Model, Praktik*. Banten: PT Sada Kurnia Puataka, 2023.
- Siregar, Ahmad Rinaldi, M Muflih Dermawan, Fachri Habib, and Abdul Fattah Nasution, ‘Program Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru’, *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling*, 2.1 (2024), 90–95
<<https://jurnal.itc.web.id/index.php/jpdsck>>
- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sofiana, Evi, Tri Wahyuarini, and Syarifah Novieyana, ‘Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Mahasiswa (Studi Kasus Pada Program Studi D-4 Administrasi Negara Jurusan Administrasi Bisnis Polnep)’, *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5.2 (2017), 133
<<https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i2.250>>

- Supendi, Cecep, and Saifuddin Zuhri, 'Manajemen Konflik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Perspektif Al-Qur'an', *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 3.2 (2022), 85–102
<<https://doi.org/10.54150/thawalib.v3i2.74>>
- Susanto, Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Depok: Kencana, 2018.
- Rukajat, Ajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2012.
- Ummul Kamilah, 'Peningkatan Disiplin Guru Melalui Sistem *Reward* Dan *Punishment* Untuk Menunjang Efektivitas Proses Belajar Mengajar Di SDN 2 Talkandang Situbondo Tahun Pelajaran 2018/2019', *Jurnal Cendekia Pendidikan*, 1.3 (2018), 24–38
- Utamy, Rahmah dkk, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia", *Journal of Education Research*, (Vol. 1 No. 3 tahun 2020).
- Vienty, Okta, and Feska Ajepri, 'Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1. September (2022), h. 131
- Wekke, Ismail Suwardi dkk, *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: CV. Adi Karya Mandiri, 2019.
- Yunus, Eddy, *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2016.
- Zulilana, Endang. "Faktor Pendukung Penanaman Moral Anak Usia Dini Di Taman Kanak-kanak", *GHAITSA: Islamic Education Journal*, (Vol. 4, No. 3 tahun 2023)

LAMPIRAN
DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara dengan Wakasek



Wawancara dengan Bapak Ariyadi



Wawancara dengan Bu Ria



Wawancara dengan Bu Nova



Wawancara dengan Bu Khusnul



Wawancara dengan Tifa



Wawancara dengan Nashiri



Wawancara dengan Naila



Wawancara dengan Haikal



Wawancara dengan Aisyah



Wawancara dengan Laras



Wawancara dengan Nuril



DAFTAR ISI

BAB I Ketentuan Umum
 BAB II Penerimaan Pegawai
 BAB III Pengangkatan Pegawai
 BAB IV Pangkat, Golongan dan Jabatan
 BAB V Mutasi dan Promosi
 BAB VI Kewajiban Pegawai
 BAB VII Hak dan Kesejahteraan Pegawai
 BAB VIII Pelanggaran dan Sanksi
 BAB IX Permasalahan Pegawai
 BAB X Pemutusan Hubungan Kerja
 BAB XI Penutup

Peraturan Pokok Kepegawaian YPI Al - Fikri 3

Buku Peraturan Pokok Kepegawaian

Pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi pada acara puncak milad ke-27

Lampiran

**DAFTAR GURU BERPRESTASI
SMA ISLAM AL AZHAR 15 SEMARANG
Tahun Pelajaran 2023/2024**

NO.	PEMBIMBING	NAMA MURID/TIM	JUARA	JENIS LOMBA	PENYELENGGARA	TINGKAT
1	Ariyadi, S.Pd.I	Jamshied Nizamuddin	Juara 2	Lomba Tahfidz	Kecamatan Semarang Barat (MTQ Kec. Semarang Barat)	Kecamatan Semarang Barat
2	Eko Budiono, S.Pd dan M.Abdul Malik Zuhri	Tim Basket Putri	Juara 3	Lomba Basket	Al Azhar Jatijaya (Jatijaya Cup)	Al Azhar Jatijaya
3	Eko Budiono, S.Pd	Tim Futsal Putra	Juara 3	Lomba Futsal	Al Azhar Jatijaya (Jatijaya Cup)	Al Azhar Jatijaya
4	Muhammad Choirul, S.Pd	Tania Wina Adissa	Medali Perunggu	Olimpiade Sains: Ekonomi	YPI Al Azhar (OSA)	Al Azhar Se-Indonesia
5	Ainun Jariyati, S.Pd	Alfiano Farrasy Waluyo	Juara 1	English Competition	Udinus (National English Competition)	Se-Indonesia
6	Nova Dewi Triyana, S.Pd, Gr., dan Fitri Irawanti, S.Pd	Nahiza Nailal Husna	Juara 1	Lomba Baca Puisi	Puspresnas (FLS2N)	Kota Semarang
7	Nova Dewi Triyana, S.Pd, Gr., dan Fitri Irawanti, S.Pd	Nahiza Nailal Husna	Juara 1	Lomba Baca Puisi	YPI Al Azhar (FELKA)	Al Azhar Se-Indonesia
8	Ariyadi, S.Pd.I	Taffia Reimayza Prasetya	Harapan 2	MHQ Putri	YPI Al Azhar (FELKA)	Al Azhar Se-Indonesia



Daftar guru berprestasi yang diajukan untuk mendapatkan
reward



**SMA ISLAM AL AZHAR 16 SEMARANG
INSTRUMEN SUPERVISI PEMBELAJARAN (KUNJUNGAN KELAS)**

Nama Sekolah : SMA Islam Al Azhar 16 Hari, tanggal /Jam Ke : Pamb. 19/10/15/ 8-9
 Nama Guru : Ariyodhi Sptl Mata Pelajaran : PAIBP
 Kelas : XII IPS Semester : I

NO	KOMPONEN	Skor					KETERANGAN
		a	b	c	d	e	
		4	3	2	1	0	
I	PRAPEMBELAJARAN :						
1	Memeriksa kesiapan ruang, alat pembelajaran, dan media (Mesa, kursi, papan tulis, media)	✓					
2	Memeriksa kesiapan murid (Absensi, tanggapan awal pembelajaran, advance organizer)	✓					
II	MEMBUKA PEMBELAJARAN						
1	Melakukan kegiatan apersepsi (Mengaitkan dengan materi sebelumnya, dunia anak, yg relevan)	✓					
2	Menyampaikan kompetensi yg akan dicapai dan rencana kegiatan (indikator Pembelajaran, KKM)	✓					
	Skor	14					
III	KEGIATAN INTI PEMBELAJARAN						
A	Penguasaan Materi Pembelajaran						
1	Mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yg relevan (pengetahuan dunia anak-anak)	✓					
2	Mengaitkan materi dengan realitas kehidupan (nyala di keluarga, masyarakat)	✓					
3	Menyampaikan tujuan komunikatif (tegas, jelas, dimengerti anak-anak)	✓					
4	Menggunakan struktur logika/retorika (alur pemikiran guru masuk ke dunia anak)	✓					
5	Menggunakan unsur-unsur kebahasaan (ejaan, efektif, tidak bertele-tele)	✓					
6	Menggunakan unsur-unsur sosio-kultural (sesuai dengan budaya yg berlaku secara umum)	✓					
	Skor III-A	24					
B	Pendekatan/Strategi Pembelajaran						
1	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yg akan dicapai	✓					
2	Melaksanakan pembelajaran dengan tingkat perkembangan & kebutuhan siswa	✓					
3	Melaksanakan pembelajaran secara runtut	✓					
4	Menguasai kelas (seluruh siswa terfokus pada pembelajaran)	✓					
5	Melaksanakan pembelajaran yg bersifat kontekstual (sukaitan dengan informasi yang disikar siswa)	✓					
6	Melaksanakan pembelajaran yg memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif (furniture etico)	✓					
7	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan waktu yg dialokasikan (organisasi waktu)	✓					
	Skor III-B	26					
C	Pemanfaatan Sumber Belajar/ Media Pembelajaran						
1	Menunjukkan ketrampilan dalam penggunaan sumber belajar/ media pembelajaran	✓					
2	Menghasilkan pesan yg menarik (sesuai diik penaras)	✓					
3	Melibatkan siswa dalam pmbualan dan pemanfaatan sumber belajar/ media pembelajaran	✓					
	Skor III-C	11					
D	Pembelajaran yang Memicu dan Memelihara Keterlibatan Siswa						
1	Menumbuhkan partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran (tindakan guru dimikian)	✓					
2	Merespon positif partisipasi siswa (sapaan, pemberian point, nilai)	✓					
3	Memfasilitasi terjadinya interaksi siswa dg pendidik, lingkungan & sumber lain	✓					
4	Menunjukkan sikap terbuka terhadap respon siswa (pertanyaan dikembalikan ke siswa lain)	✓					
5	Menunjukkan hubungan antarpribadi yang kondusif (menghargai peserta didik)	✓					
6	Menumbuhkan keceriaan dan antusias siswa dalam belajar (suka muka, senyum)	✓					
7	Memfasilitasi murid melalui pemberian tugas dan diskusi	✓					
8	Memberi kesempatan untuk berpikir menganalisa, memecahkan masalah tanpa rasa takut	✓					
9	Memfasilitasi murid berkompotisi secara sehat	✓					
	Skor III-D	28					
E	Penilaian Proses Hasil Belajar						
1	Memantau kemajuan belajar (mempertahakan siswa bertanya, guru menyajikan tentang pemahaman siswa)	✓					
2	Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (post test sesuai indikator)	✓					
	Skor III-E	8					

NO	KOMPONEN	Skor					KETERANGAN
		a	b	c	d	e	
		4	3	2	1	0	
IV	PENUTUP						
1	Melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa (diskusi/matra)		✓				
2	Melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, kegiatan atau tugas sebagai bagian remedial/ pengayaan)		✓				
3	Memotivasi murid untuk mendalami materi pembelajaran melalui kegiatan belajar mandiri		✓				
4	Menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya		✓				
	Total Nilai	13					

Keterangan:

Skor Maksimal = 140

$$\text{Nilai} = \frac{\text{Skor Total}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100$$

Kategori Nilai (N):

N > 85 = A
 75 < N < 85 = B
 65 < N < 75 = C
 55 < N < 65 = D
 N < 55 = E

$$\text{Nilai} = \frac{122}{140} \times 100 = 87$$


Kesimpulan :

Pembelajaran dilaksanakan dengan baik, penguasaan kelas dilakukan dengan baik (ketertarikan dan ketepatan kelas). Pembelajaran masih terfokus pada guru tetapi berjalan dengan baik.


Saran Pembinaan :

Peta melibatkan peserta didik untuk lebih aktif dan berpartisipasi secara kelompok/diskusi dalam pemecahan masalah.

Pengamat,


 (S. Widur, Spd. Gr.)

Guru yang diamati


 (Ariyadti, S.pd I)

Mengetahui,

Kepala SMA Islam Al Azhar 15 Semarang


 Achmad Fajri Nur Khakim, S.Pd.

Contoh penilaian DP4

JURNAL AGENDA MENGAJAR

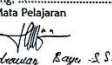
Nama Sekolah : SMA Islam Al Azhar 15
 Kelas : XII A

Mata Pelajaran : Seni Budaya
 Semester : I (Gasal)

Hari, tanggal	Jam Pelajaran Ke-	Materi/Kegiatan Pembelajaran	Jumlah Murid			Keterangan	Catatan Kejadian
			H	S	A		
Senin, 30 September	8-9	Teoriman dan UST Instrumen	11	8	-	Alasan - Chorus H - Ritme - Duet - Falt	
Senin, 7 Oktober	8-9	Sistem persoalan Instrumen musik	11	3	-	Alfano CS - Anas Alfano CS - Anas Alfano CS - Anas Alfano CS - Anas	Alfano (A)
Senin, 14 Oktober	8-9	Pengertian gitar listrik dan bentuk gitar, dan jenis gitar	6	10	3	H - Alfano CS - Anas Gitar - Gitar listrik Gitar - Gitar listrik	Alfano CS - Anas Alfano CS - Anas
Senin, 21 Oktober	8-9	Bentuk badan gitar	9	-	-	Nihil	
Senin, 28 Oktober	8-9	Apresiasi sampul pemusik lokal dan luar negeri					
Senin, 4 November	8-9	Posisi dan Ragam Instrumen musik	15	2	-	- Rivaldo CS - Alfano CS - Alfano CS	
Senin, 11 Nov	8-9	Desain gitar	14	3	2	- Dyanthi CS - Alfano CS - Alfano CS	Alfano CS
Senin, 18 Nov	8-9	Bentuk gitar	19	-	-	Nihil	
Senin, 25 Nov	8-9	Perawatan gitar	19	-	-	Nihil	
Senin, 2 Des	8-9	Klas. Kiri ASAS	18	-	-	Nihil	

Mengetahui,
 Kepala SMA Islam Al Azhar 15

 Achmad Fajri Nur Khakim, S.Pd.
 NIPY. 018.07.21

Semarang, Kamis, 19 Desember 2024
 Guru Mata Pelajaran

 Hendrawan Bayu S.Pd.
 NIPY.

DAFTAR NILAI MURID
 SMA ISLAM AL AZHAR 15
 Tahun Ajaran 2024/2025

No.	Nomor induk Sekolah	NISN	Nama Murid	SEMESTER I												KIKT	KIKP	KIKT	KIKP
				LM 1				LM 2				LM 3							
				TP1	TP2	TP3	TP4	TP1	TP2	TP3	TP4	TP1	TP2	TP3	TP4				
1	4415-2223002	007436070	Ahmad Yandi Pratomo	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
2	4415-2223004	006448298	Alam Purno Pratomo	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
3	4415-2223001	007938424	Arissa Nur Anis	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
4	4415-2223015	007994317	Bagus Ananya Permana	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
5	4415-2223011	007965272	Dewa Rama Dora Adi Nugraha	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
6	4415-2223014	007233662	Dina Rama Dora Adi Nugraha	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
7	4415-2223016	007994303	Fadhilah Nur Hafidha	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
8	4415-2223017	007176077	Lara Azzah Dharmanisa	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
9	4415-2223020	007030626	Febah Nur Hafidha	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
10	4415-2223021	007402903	Gunawan Anisa Nur Hafidha	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
11	4415-2223022	007000184	Hendri Rizki Apri Kusuma	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
12	4415-2223023	007443016	Jasmi Nur Hafidha	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
13	4415-2223046	007397994	Marta Nur Hafidha	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
14	4415-2223045	007134291	Muhammad Faisal Ananyan	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
15	4415-2223044	007397994	Muhammad Faisal Ananyan	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
16	4415-2223028	007918978	Muhammad Hafidha Daryama	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
17	4415-2223029	007172141	Muhammad Wira Jucantara	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
18	4415-2223048	007468005	Nur Hafidha Nur Hafidha	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
19	4415-2223031	0072181918	Rahma Nur Hafidha	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
20	4415-2223033	007021818	Rahma Nur Hafidha	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
21	4415-2223036	007292188	Sani Nur Hafidha	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
22	4415-2223041	007470509	Tara Nur Hafidha	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
23	4415-2223042	007370132	Zaidah Nur Hafidha	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
24	4415-2223043	007042831	Yen Hafidha	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
25																			
26																			
27																			
28																			
29																			
30																			

Mengetahui,
 Kepala SMA Islam Al Azhar 15

 Hendrawan Bayu Setiaji, S.Pd.
 NIPY. 018.07.21

Guru Mata Pelajaran

 Hendrawan Bayu Setiaji, S.Pd.
 NIPY.

Jurnal mengajar dan capaian hasil belajar



JADWAL PROSES BELAJAR MENGAJAR SMA ISLAM AL AZHAR 15 SEMARANG TAHUN AJARAN 2024/2025

JAM KE	SENIN					
	X-A	X-B	X-A	X-B	X-A	X-B
SMA ISLAM AL AZHAR 15 SEMARANG LITOPUS						
1	TAMBAH / KEMBALI BELAJAR					
2	TAMBAH					
3	MTK	DBD	PKOK	RAJ	PAJ	MTK.L
4	MTK	DBD	PKOK	RAJ	PAJ	MTK.L
JUMATAH						
5	SAI	PAQ	PANCA	MTE	RFM	KRM
6	SAI	PAQ	PANCA	MTE	RFM	KRM
7	BRNGO	BJNG	MTK	50%	MTK.L	BAW
KEMBALI BELAJAR / KEMBALI BELAJAR						
8	DBD	DBD	BRNGO	PAJ	SR	R. BAW
9	DBD	DBD	BRNGO	PAJ	SR	R. BAW
10	TAMBAH					
JAMBATAN BELAJAR						

JAM KE	SELASA					
	X-A	X-B	X-A	X-B	X-A	X-B
SMA ISLAM AL AZHAR 15 SEMARANG LITOPUS						
1	TAMBAH					
2	KRM	PAJ	MTK.L	PKOK	RAJ	MTK
3	KRM	PAJ	MTK.L	PKOK	RAJ	MTK
4	PANCA	DBNG	DBD	BRNGO	PANCA	SR
JUMATAH						
5	PRMU	RI	BRD	BRNGO	PANCA	SR
6	BARB	RI	BRD	BRNGO	MTK	PAJ
7	R. BAW	BRNGO	DBD	BRNGO	MTK	PAJ
KEMBALI BELAJAR / KEMBALI BELAJAR						
8	DBD	DBD	BRNGO	PAJ	SR	R. BAW
9	DBD	DBD	BRNGO	PAJ	SR	R. BAW
10	TAMBAH					
JAMBATAN BELAJAR						

JAM KE	RABU					
	X-A	X-B	X-A	X-B	X-A	X-B
SMA ISLAM AL AZHAR 15 SEMARANG LITOPUS						
1	KEMBALI BELAJAR					
2	BRD	BRNGO	MTK	MTK.L	SR	PKOK
3	BRD	BRNGO	MTK	MTK.L	SR	PKOK
4	BJNG	PRMU	PAQ	RAW	SR	PAQ
JUMATAH						
5	MTK	PRMU	PAQ	RAW	SR	PAQ
6	BRNGO	SR	RI	KRM	MTK.L	R. BAW
7	BRNGO	SR	RI	KRM	MTK.L	R. BAW
KEMBALI BELAJAR / KEMBALI BELAJAR						
8	SR	PANCA	DBD	PAQ	DBD	SAI
9	SR	PANCA	DBD	PAQ	DBD	SAI
10	TAMBAH					
JAMBATAN BELAJAR						

Semarang, Juli 2024
Kepala SMA Islam Al Azhar 15
[Signature]
Ahmad Nur Kholid, S.Pd.

Jadwal mengajar guru

NO	NAMA	TANGGAL LAHIR	LIP	NO. WA	MATA PELAJARAN YANG DIAMPU	RIWAYAT PENDIDIKAN S1	
						JURUSAN S1	PT S1
1	Achmad Fajri Nur K, S.Pd	26 Juli 1995	L	0857-4320-2150	Fisika/Kepala Sekolah	Pend. IPA	UNNES
2	Sahidun, S.Pd.,Gr.	20 November 1993	L	0823-2206-6572	Geografi	Pend. Geografi	UNNES
3	Nova Dewi Triyana, S.Pd	07 November 1987	P	0856-4087-3710	Bahasa Indonesia	Pend. Bahasa Indonesia	UNNES
4	Ariyadi, S.Pd.I.	24 Juli 1983	L	0857-2505-3290	Agama Islam dan PAQ	Pend. Agama Islam	UIN Walisongo
5	Mahanani, S.Pd.	04 April 1990	P	0858-7681-2224	Biologi	Pend. Biologi	UNNES
6	Aimun Iriyati, S.Pd.	15 Mei 1990	P	0899-5736-780	Bahasa Inggris	Pend. Bahasa Inggris	UNNES
7	Dedi Adang Nugroho, S.Pd.,Gr.	26 April 1992	L	0821-3714-7598	Sosiologi	Pend. Sosiologi	UNNES
8	Arif Afridi, S.Pd	17 Januari 1991	L	0878-3985-5978	Bahasa Arab dan PAQ	Pend. Bahasa Arab	UNNES
9	Khusnul Khotimah, S.Pd	12 Desember 1993	P	0822-2345-8249	Bimbingan dan Konseling	lmbingan dan Konselin	UMM Magelang
10	Eko Budiyo, S.Pd	15 April 1989	L	0857-2802-5655	Penjaskorke	PJOK	UNNES
11	Muhammad Choirul, S.Pd.	6 November 1996	L	0896-8795-0340	Ekonomi	Pend. Ekonomi	UPGRIS
12	Fitri Irawanti, S.Pd.	14 mei 1987	P	0856-4185-5144	Bahasa Jawa	Pend. Bahasa Indonesia	UPGRIS
13	Muhammad Abdul Malik Zuhri, S.Hur	19 Maret 1995	L	0812-3310-0922	Petugas Perpustakaan	Ilmu Perpustakaan	UNDIRP
14	Ria Ayuningtyas, S.Pd.	29 Desember 1997	P	0896-0490-1729	Pendidikan Pancasila	PPKN	UNNES
15	M. Iqbal Fauzi, S.Pd	7 September 1999	L	0895-3250-76768	Matematika Tingkat Lanjut	Pend. Matematika	UNNES
16	Anisa Haysu Diyani, S.Pd.	22 Januari 1997	P	0858-9468-0710	Matematika	Pend. Matematika	UPGRIS
17	Nurlaila Awalina, S.Pd	01 Oktober 1998	P	0853-6418-6297	Kimia	Pend. Kimia	UIN Walisongo
18	Ika Septi Kistia Dewi, S.Pd	7 Juni 1989	P	0857-4015-1636	Tata Usaha	Pend. Matematika	UPGRIS
19	Lathoiful Iyazhor, S.Si	21 Juni 1992	P	0857-3017-1520	Laboran	Kimia	UNDIRP
20	Dwi Nur Indah Sari, S.Pd.	25 April 1994	P	0857-4065-2692	Fisika	Pend. Fisika	UNNES
21	Hendrawan Bayu Setiaji, S.Pd.	8 April 1998	L	0812-2899-7670	Sejarah	Pend. Sejarah	UNNES
22	M. Baihaqi, S.Kom I., M.Pd.	13 April 1992	L	0822-3035-2240	Tahfidz	Komunikasi Islam	UIN Sunan Kalijaga

Data tenaga pendidik



Kegiatan pembelajaran aktif yang melibatkan peserta didik

SURAT PENUNJUKAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295, Semarang 50185

Nomor : 2124/Un.10.3/I3/DA.04./06/2024

Semarang, 07 Juni 2024

Lamp : -

Hal : **Penunjukkan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth.

Dr. Mukhamad Rikza, M.S.I

Assalamualaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul skripsi mahasiswa :

Nama : Devina Meisyanani

Nim : 2103036089

Judul : MANAJEMEN STRATEGI PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD ISLAM AL AZHAR
29 BSB SEMARANG

Dan menunjuk :

Pembimbing : **Dr. Mukhamad Rikza, M.S.I**

Demikian penunjukkan pembimbing skripsi ini disampaikan dan atas kerjasama yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A.n. Dekan,

Ketua Jurusan MPI

Dr. Nur Asivah, M.S.I

NIP.197109261998032002

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
2. Mahasiswa yang bersangkutan

SURAT IZIN RISET



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Prof. Dr. Hamka Km 2 (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185
Website: <http://fittk.walisongo.ac.id>

Nomor : 4325/Un.10.3/K/KM.00.11/10/2024 04 Oktober 2024
Lamp : -
Hal : Izin Riset/Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Sekolah SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka memenuhi tugas akhir mahasiswa S.1 prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : DEVINA MEISYARANI
NIM : 2103036089
Semester : VII

Judul Skripsi : MANAJEMEN STRATEGI PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA ISLAM AL AZHAR 15 KALIBANTENG SEMARANG

Untuk melakukan riset/penelitian di Sekolah SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang yang Bapak/Ibu pimpin, Maka kami mohon berkenan untuk memberikan ijin mahasiswa dimaksud untuk observasi dan wawancara dengan dukungan data tema/judul sebagaimana tersebut diatas yang akan dilaksanakan dalam waktu kurang lebih 30 hari mulai dari tanggal 07 Oktober 2024 sampai dengan tanggal 05 November 2024.

Data Observasi tersebut diharapkan dapat menjadi bahan kajian (analisis) bagi mahasiswa kami.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang

SURAT BUKTI RISET



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL FIKRI
Berkjasama dengan
YAYASAN PESANTREN ISLAM AL AZHAR JAKARTA
SMA ISLAM AL AZHAR 15
NPSN : 69943795 Terakreditasi A
Jl. Sri Kuncoro III/5 Kalibanteng - Semarang 50145 ☎ (024) 76433223
● www.smaialazhar15smg.sch.id 📧 smaialazhar15smg@gmail.com
📍 Smai Al Azhar Kalibanteng 📱 smaialazhar15



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 156/SMAIA 15/XI/1446.2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Achmad Fajri Nur Khakim, S.Pd.
Jabatan : Kepala SMA Islam Al Azhar 15 Semarang

Menerangkan bahwa :

Nama : Devina Meisyarani
NIM : 2103036089
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Walisongo

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian di SMA Islam Al Azhar 15 Semarang pada tanggal 7 Oktober – 5 November 2024 dengan judul "Manajemen Strategi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Al Azhar 15 Kalibanteng Semarang".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Semarang, 8 November 2024
Kepala SMA Islam Al Azhar 15 Semarang
Achmad Fajri Nur Khakim, S.Pd.
NIP. : 0178.07.21

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama lengkap : Devina Meisyarani
2. Tempat & Tgl. Lahir : Pati, 22 Mei 2003
3. Alamat Rumah : Ds. Tegalarum Dk.
Taunan RT/RW: 05/01 Kec. Jaken Kab. Pati Jawa
Tengah
HP : 082232933921
E-Mail : meisyanidevina@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SDN Tegalarum
 - b. MTs Salafiyah Kajen Margoyoso Pati
 - c. MAN 1 Rembang
 - d. UIN Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non-Formal
 1. Pondok Pesantren Riyadlul Ma'la Al Amin (RIMA) Pati
 2. Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Taman Siswa Islam (TSI) Rembang
 3. Pondok Pesantren Mahasiswa Al Ihya' 2 Semarang
 4. Asrama Muslimat NU 2 Jawa Tengah Semarang
 5. Bimbingan Ilmu Tilawah Al-Qur'an (BITA) UIN Walisongo Semarang
 6. An-Niswa UIN Walisongo Semarang
 7. Keluarga Mahasiswa & Pelajar Pati UIN Walisongo Semarang