

## IMPLEMENTASI SISTEM *REWARD* KINERJA GURU DI SMP IT IZZUDDIN PALEMBANG

Tria Puji Rahayu<sup>1</sup>, Ibrahim<sup>2</sup>, Choirun Niswah<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri, Palembang,  
Sumatera Selatan, Indonesia  
Email: [af4407349@gmail.com](mailto:af4407349@gmail.com)

---

### Article History

Received: 01-05-2025

Revision: 16-05-2025

Accepted: 19-05-2025

Published: 23-05-2025

**Abstract.** This study aims to analyze the implementation of the teacher performance reward system at SMP IT Izzuddin Palembang. The research employs a qualitative method with a descriptive approach. The study involved 11 informants selected using purposive sampling techniques. Data collection methods included interviews, observations, and documentation. Data analysis techniques consisted of data collection, presentation, verification, and conclusion drawing, with data validity tested through triangulation. The analysis results indicate that the implementation of the teacher performance reward system at SMP IT Izzuddin Palembang is carried out through a structured process, starting from data collection, evaluation and selection, determination of reward recipients, to the awarding phase. Each step is carried out objectively and transparently, involving various stakeholders such as the principal, the HR team, and the HR director to ensure fairness and accountability. This system aims to reward high-performing teachers, encourage increased professionalism, and foster a healthy, productive, and competitive work environment in the field of education.

**Keywords:** Implementation, Reward System, Teacher Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi sistem *reward* kinerja guru di SMP IT Izzuddin Palembang. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informan dalam penelitian ini berjumlah 11 orang dengan teknik *purposive* sampling. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi pengumpulan data, penyajian, verifikasi, dan penarikan kesimpulan, dengan keabsahan data diuji melalui triangulasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem *reward* kinerja guru di SMP IT Izzuddin Palembang dilakukan melalui proses yang terstruktur, dimulai dari tahap pengumpulan data, evaluasi dan seleksi, penentuan penerima *reward*, hingga pemberian penghargaan. Setiap langkah dijalankan secara objektif dan transparan dengan melibatkan berbagai unsur, seperti kepala sekolah, tim SDM, dan direktur SDM, guna memastikan prinsip keadilan dan akuntabilitas terpenuhi. Sistem ini bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada guru berprestasi, mendorong peningkatan profesionalisme, serta membangun iklim kerja yang sehat, produktif, dan kompetitif dalam dunia pendidikan.

**Kata Kunci:** Implementasi, Kinerja Guru, Sistem *Reward*

---

**How to Cite:** Rahayu, T. P., Ibrahim., & Niswah, C. (2025). Implementasi Sistem *Reward* Kinerja Guru di Smp IT Izzuddin Palembang. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (3), 3365-3374. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i3.3068>

---

## PENDAHULUAN

Implementasi sistem *reward* kinerja guru adalah proses penerapan program penghargaan yang bertujuan untuk memberikan apresiasi kepada guru berdasarkan kinerja yang telah mereka capai. Proses ini melibatkan penetapan kriteria penilaian, evaluasi kinerja, pemberian penghargaan, dan pemantauan dampaknya terhadap motivasi dan produktivitas guru. *Reward* menjadi salah satu usaha untuk menilai dan mendorong prestasi guru (Ritonga & Prasetyo, 2019). Namun, sering kali guru menghadapi masalah kurangnya semangat dalam mengajar, hal tersebut berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan tugas mereka. Untuk mengatasi hal ini, sekolah sebaiknya menerapkan sistem *reward* sebagai upaya memotivasi guru agar memberikan kinerja yang lebih baik dalam mengajar. Dengan adanya *reward*, guru akan merasa bahwa hasil kerja mereka dihargai, sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Kualitas kerja menjadi aspek penting bagi pegawai melaksanakan tugas kerja. Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kemampuannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan (Ibrahim et al., 2021). Implementasi sistem *reward* kinerja guru merupakan strategi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan profesionalisme pendidik di sekolah. Sistem ini dirancang untuk memberikan penghargaan kepada guru berdasarkan pencapaian kinerja, dedikasi, dan kontribusinya terhadap proses pembelajaran serta perkembangan peserta didik. *Reward* dapat berbentuk finansial, seperti insentif atau bonus, maupun non-finansial, seperti piagam penghargaan, promosi jabatan, pelatihan lanjutan, dan pengakuan di lingkungan sekolah.

Peranan *reward* dalam proses pendidikan cukup penting, terutama sebagai faktor eksternal dalam mempengaruhi dan mengarahkan perilaku guru dalam mendidik (Ritonga & Prasetyo, 2019). Pelaksanaan sistem *reward* perlu diawali dengan penilaian kinerja yang objektif, transparan, dan terukur. Indikator yang digunakan meliputi kehadiran, kemampuan mengelola kelas, hasil belajar siswa, inovasi dalam pembelajaran, serta partisipasi dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini biasanya dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah atau tim penilai yang ditunjuk. Ada berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas dan dengan metode yang tepat, hasilnya dapat lebih optimal. Salah satu pendekatan adalah memberikan penghargaan saat mencapai tujuan mereka dan memberikan sanksi jika ada hambatan dalam pekerjaan (Andershon et al., 2024).

Dengan adanya sistem *reward* yang jelas dan adil, guru akan termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya, mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif. Di sisi lain, *reward* juga menjadi bentuk apresiasi nyata atas kerja keras guru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja lembaga

pendidikan secara keseluruhan. Untuk mencapai efektivitas, sistem ini harus diintegrasikan dengan sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan.

Salah satu Lembaga yang menerapkan system *reward* kinerja guru di Kota Palembang yaitu SMP IT Izzuddin Palembang. Program tersebut terbukti dengan adanya pemberian *reward* kepada guru-guru yang memenuhi kriteria -kriteria yang telah ditentukan oleh pihak sekolah. Dalam pelaksanaannya, pemberian *reward* harus didasarkan pada kriteria yang jelas, terukur, dan adil. Berdasarkan hasil observasi awal tentang implementasi sistem *reward* kinerja guru di SMP IT Izzuddin Palembang bahwa kegiatan ini sudah dijalankan pihak sekolah, namun menghadapi beberapa problematika yang memengaruhi efektivitasnya. Salah satu masalah utama adalah berkaitan dengan standar penilaian yang objektif dan terukur, sehingga proses pemberian *reward* cenderung subjektif dan menimbulkan ketidakpuasan di kalangan guru. Selain itu, keterbatasan anggaran sekolah juga menjadi kendala dalam menyediakan *reward* yang memadai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Penelitian yang dilakukan Tritisari (2024) bahwa penerapan sistem penghargaan dan pengakuan secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan dengan menumbuhkan motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Karyawan merespons secara positif terhadap struktur penghargaan yang mengakui upaya mereka melalui insentif finansial dan pengakuan pribadi, yang memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ritonga & Prasetyo (2019) menunjukkan bahwa *reward* merupakan segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan karena mendapat hasil baik. Namun demikian *reward* bukan hanya dalam garis guru kepada siswa, hal ini juga dapat diterapkan dalam garis pimpinan kepada bawahan yang dalam hal ini adalah guru agar dapat selalu meningkatkan atau mempertahankan kinerjanya yang telah baik. Peranan *reward* dalam proses pendidikan cukup penting, terutama sebagai faktor eksternal dalam mempengaruhi dan mengarahkan perilaku guru dalam mendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang bagaimana implementasi sistem *reward* kinerja guru di SMP IT Izzuddin Palembang, mulai dari aspek pengumpulan data, penilaian dan seleksi, penetapan penerima *reward* sampai dengan pemberian *reward* kepada tenaga pendidik di SMP IT Izzuddin Palembang.

## **METODE**

Jenis penelitian ini yakni kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif (Sugiyono, 2014). Data diperoleh melalui teknik observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi (Annur, 2018);(Setyaningsih et al., 2023), dengan informan kunci berjumlah 16 orang dengan

teknik purposive sampling. Informan kunci yaitu Direktur SDM dan Kepala Sekolah, serta informan pendukung yaitu staf SDM dan para guru, juga tenaga kependidikan. Penelitian ini mengutamakan pengumpulan data berbentuk narasi yang dianalisis secara interpretatif, tanpa menggunakan statistik (Moleong, 2017).

Analisis data dilakukan dengan tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data (Sugiyono, 2019);(Ibrahim et al., 2024). Reduksi data dilakukan untuk menyaring informasi penting, kemudian disajikan dalam bentuk narasi, dan dokumen pendukung yang relevan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan memastikan validitas data melalui triangulasi sumber dan teknik, guna menjaga kredibilitas hasil penelitian (Moleong, 2019);(Sugiyono, 2022).

## **HASIL**

### **Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan secara sistematis untuk menilai kinerja guru sebelum pemberian *reward*. Proses ini mencakup observasi langsung terhadap pengelolaan kelas, metode mengajar, interaksi dengan siswa, serta evaluasi dari data seperti kehadiran, prestasi siswa, dan penilaian kepala sekolah. Tujuannya adalah memastikan *reward* diberikan secara objektif dan tepat sasaran (Ardiansyah, 2023).

Hasil wawancara bersama informan Bapak AS selaku Kepala Direktur SDM, pengumpulan data dalam sistem *reward* guru dilakukan melalui indikator seperti absensi, performa mengajar, uraian tugas, dan partisipasi dalam kegiatan lembaga. Observasi kelas oleh kepala sekolah menjadi metode utama, dan data dikumpulkan secara berkala, lalu diteruskan ke staf SDM dan diserahkan kepada Direktur SDM untuk menentukan kelayakan pemberian *reward* sesuai standar kinerja. Proses ini dilakukan secara berkala dan melibatkan beberapa pihak, antara lain kepala sekolah, kepala SDM, dan staf SDM. Data awal dikumpulkan oleh kepala sekolah, lalu diteruskan ke staf SDM untuk selanjutnya dilaporkan kepada direktur SDM. Hasil pengumpulan data kemudian dianalisis dan dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Dari hasil analisis tersebut, pihak sekolah dapat menentukan guru yang layak menerima *reward*. Untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi di atas peneliti juga melakukan dokumentasi langsung.

Hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi peneliti menunjukkan bahwa implementasi sistem *reward* kinerja guru dilakukan dengan melalui tahapan pengumpulan data berdasarkan indikator seperti absensi, performance, jobdes dan kegiatan lembaga. Proses pengumpulan data ini melibatkan berbagai pihak seperti kepala direktur SDM, kepala sekolah, staff SDM.

Koordinasi langsung antara berbagai pihak tersebut mencerminkan keterlibatan intensif dalam implementasi sistem *reward* kinerja guru.

### ***Penilaian dan Seleksi***

Penilaian kinerja guru merupakan proses terstruktur untuk mengevaluasi sejauh mana guru menjalankan tugasnya sesuai standar. Dalam sistem *reward*, seleksi dilakukan untuk memilih guru yang layak menerima penghargaan berdasarkan hasil penilaian, guna memastikan pemberian *reward* berlangsung adil dan tepat sasaran (Halimah et al., 2023).

Berdasarkan hasil wawancara, Bapak AS selaku Kepala Direktur SDM menyampaikan bahwa penilaian dilakukan secara sistematis dan objektif dengan penyampaian hasil melalui umpan balik langsung untuk pembinaan guru. Ibu EA selaku Kepala Sekolah menekankan pentingnya penilaian yang terstruktur dan menyeluruh, serta disertai diskusi tatap muka guna mendorong perbaikan berkelanjutan. Bapak FM dari staf SDM menambahkan bahwa penilaian dilakukan secara terencana dengan validasi data dan umpan balik yang membangun semangat guru. Sementara itu, Ibu IY sebagai guru menyatakan bahwa penilaian dilaksanakan secara transparan, berbasis data, dan bertujuan mendorong pengembangan guru melalui suasana yang suportif. Keempat informan sepakat bahwa penilaian kinerja guru harus objektif, adil, dan diarahkan pada peningkatan profesionalisme.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dilapangan menunjukkan bahwa proses penilaian dan seleksi memang dilaksanakan oleh kepala sekolah, staf SDM, dan kepala direktur SDM secara objektif. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan standar yang konsisten dan melibatkan berbagai pihak untuk menjamin keadilan. Pihak sekolah juga berupaya menjaga transparansi agar proses ini tidak menimbulkan ketimpangan. Untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi di atas peneliti juga melakukan dokumentasi langsung. Data kinerja guru dianalisis secara objektif melalui penilaian dan seleksi yang divalidasi menyeluruh. Guru menerima umpan balik serta rekomendasi pribadi untuk mendorong pengembangan profesional. Evaluasi mengacu pada standar yang konsisten dengan melibatkan berbagai pihak, guna menjaga keadilan dan transparansi, serta membangun budaya kerja yang apresiatif dan kolaboratif.

### ***Penetapan Penerima Reward***

Penerapan sistem penghargaan dan pengakuan berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, terutama dengan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap tujuan organisasi (Tritisari, 2024). Penetapan penerima *reward* merupakan

langkah akhir dalam menentukan guru yang berhak memperoleh penghargaan, berdasarkan hasil evaluasi kinerja yang telah dilakukan sebelumnya. Proses ini dilaksanakan setelah tahap penilaian dan seleksi selesai, dengan mempertimbangkan berbagai aspek secara menyeluruh. Aspek tersebut mencakup pencapaian indikator seperti efektivitas mengajar, hasil belajar siswa, kedisiplinan, serta penilaian dari kepala sekolah atau pengawas terkait kompetensi dan kontribusi guru dalam pembelajaran maupun aktivitas di lingkungan sekolah (Warnars & Adyana, 2021).

Hasil wawancara yang telah penulis lakukan bersama kepala direktur SDM, Bapak AS menjelaskan bahwa penetapan penerima *reward* didasarkan pada persentase jumlah guru dan ketersediaan anggaran. Penilaian mencakup kedisiplinan, inovasi, partisipasi, serta evaluasi dari kepala sekolah dan pengawas. Tim penilai mengumpulkan data, memberi skor, dan melakukan diskusi sebelum hasil akhir divalidasi dan diumumkan. Terkait dengan hal itu informan Ibu EA menambahkan bahwa jika hasil tidak sesuai, penilaian dievaluasi ulang. Bapak FM menekankan pentingnya pembobotan aspek penilaian dan proses kolektif tim. Ibu IY menegaskan bahwa penilaian dilakukan adil dan transparan, lalu diverifikasi sebelum pengumuman.

Berdasarkan hasil observasi peneliti mengamati bahwasannya penetapan penerima *reward* dalam implementasi sistem *reward* kinerja guru di SMP IT Izzuddin Palembang dilakukan secara transparan dan adil, memastikan penghargaan diberikan kepada guru yang benar-benar memenuhi syarat berdasarkan data serta kriteria yang telah ditentukan. Untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi di atas peneliti juga melakukan dokumentasi langsung. Proses penetapan penerima *reward* melibatkan pihak-pihak yang berwenang seperti kepala sekolah, staf SDM, dan kepala direktur SDM. Mereka memastikan bahwa guru yang menerima *reward* benar-benar memenuhi syarat sesuai data dan kriteria yang telah ditetapkan dan sesuai dengan syarat yang sudah ditetapkan oleh sekolah.

### **Pemberian *Reward***

Pemberian *reward* merupakan wujud penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja unggul sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Tahapan ini dilakukan setelah penilaian dan seleksi selesai, dengan tujuan mendorong semangat guru untuk terus meningkatkan profesionalisme dan kontribusi, serta membangun suasana pendidikan yang lebih inovatif, produktif, dan positif (Novita, 2024).

Berdasarkan wawancara, Bapak AS menjelaskan bahwa pengumuman penerima *reward* dilakukan melalui mading dan disesuaikan dengan capaian guru, dengan dokumentasi lengkap. Ibu EA menegaskan bahwa *reward* berbeda sesuai prestasi dan berdampak positif pada motivasi guru. Bapak FM menyampaikan bahwa proses dicatat secara digital dan tertulis, dan mendorong semangat kerja. Ibu IY membenarkan bahwa setelah diumumkan, antusiasme dan keaktifan guru meningkat secara signifikan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pemberian *reward* di SMP IT Izzuddin Palembang dilakukan setelah tahapan evaluasi dan validasi selesai. Nama-nama guru yang menerima penghargaan dipublikasikan di papan informasi sekolah, lengkap dengan foto masing-masing. Bentuk penghargaan disesuaikan dengan prestasi yang dicapai oleh guru, sehingga setiap penerima dapat menerima *reward* yang berbeda. Semua proses, mulai dari pendataan hingga pemberian hadiah, didokumentasikan dengan lengkap baik dalam bentuk fisik maupun digital oleh pihak administrasi. Pemberian *reward* ini terbukti memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja dan partisipasi para guru di sekolah.



Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan bahwa pemberian *reward* dilakukan setelah evaluasi dan validasi selesai. Nama serta foto guru penerima penghargaan dipasang di papan informasi sekolah. Bentuk *reward* disesuaikan dengan prestasi setiap guru. Seluruh data didokumentasikan baik secara fisik maupun digital oleh administrasi. Pemberian *reward* ini berdampak positif terhadap kinerja dan partisipasi guru.

## DISKUSI

### Pengumpulan Data

*Reward* merupakan segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan karena mendapat hasil baik (Ritonga & Prasetyo, 2019). Dalam pemberian *reward* bagi guru, tentu ada tahapan-tahapan yang harus sesuai dengan regulasi dan

prosedur yang sudah ditetapkan oleh lembaga, salah satu Langkah awal dari pemberian *reward* yakni pengumpulan data.

Pengumpulan data sebagai proses terstruktur untuk memperoleh informasi yang diperlukan (M.Trihudyatmanto & Sukardi Sukardi, 2023), dalam menilai dan mengevaluasi kinerja guru sebelum pemberian *reward*. Proses ini dilakukan dengan mengamati langsung cara guru mengelola kelas, metode pengajaran, interaksi dengan siswa, efektivitas penyampaian materi, serta meninjau data atau laporan yang ada, seperti rekap kehadiran, laporan prestasi siswa, dan evaluasi penilaian dari kepala sekolah. Data yang terkumpul memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja guru, sehingga sistem *reward* dapat diterapkan secara objektif dan tepat sasaran. Proses pengumpulan data terdiri dari tiga tahap. Pertama, perencanaan dan penentuan kriteria penilaian, di mana kriteria kinerja guru ditentukan. Kedua, pengumpulan data melalui observasi langsung dan analisis dokumen terkait. Ketiga, analisis dan pelaporan data untuk memperoleh gambaran tentang kinerja guru, yang akan digunakan sebagai dasar pemberian *reward* yang objektif.

Pengumpulan data dilakukan untuk menyediakan dasar informasi yang akurat dan menyeluruh guna mengevaluasi kualitas kerja guru secara objektif. Dengan data yang dikumpulkan melalui observasi langsung, dokumen pendukung, serta laporan-laporan terkait, sekolah dapat memastikan bahwa keputusan dalam pemberian *reward* dilakukan secara adil dan berdasarkan kinerja nyata, bukan asumsi atau penilaian subjektif. Selain itu, proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dari masing-masing guru sebagai bagian dari pengembangan profesional berkelanjutan.

### **Penilaian dan Seleksi**

*Reward* dan punishment merupakan sebuah tindakan atau perilaku yang bertujuan untuk meningkatkan sebuah kualitas pekerjaan, seperti penghargaan berupa hadiah atau hukuman berupa sanksi, namun hal tersebut belum semua diterapkan oleh setiap kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru (Ihya et al., 2024).

Penilaian kinerja guru adalah proses sistematis untuk mengukur dan mengevaluasi sejauh mana seorang guru melaksanakan tugas profesionalnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Seleksi dalam sistem *reward* kinerja guru adalah proses untuk memilih guru yang berhak menerima penghargaan berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa *reward* diberikan dengan adil kepada guru yang menunjukkan kinerja terbaik (Saleh & Mardiana, 2021). *Reward* dan punishment juga dapat menjadi faktor

penunjang naiknya performa kinerja guru. Guru yang baik dan rajin serta menempatkan dirinya benar-benar menjadi seorang guru hendaknya diberi *reward* (Ritonga & Prasetyo, 2019).

Proses penilaian dan seleksi terdapat beberapa tahapan. Tahap pertama adalah penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan data yang telah dikumpulkan sebelumnya, seperti hasil observasi, laporan prestasi siswa, dan evaluasi lainnya. Tahap kedua melibatkan tim penilai yang akan membandingkan hasil evaluasi dari semua guru. Tim ini bertugas untuk memastikan keadilan dalam seleksi dengan menilai dan membandingkan kinerja guru secara objektif, agar penghargaan diberikan sesuai dengan prestasi yang dicapai. Proses penilaian dan seleksi dilakukan adalah untuk memastikan bahwa penghargaan diberikan secara objektif, adil, dan tepat sasaran. Penilaian kinerja individu ini memberi pesan kepada unit SDM untuk memerhatikan kebutuhan-kebutuhan dari unit-unit pemakai, bahwa orang-orang yang disaring untuk dipilih dan dipekerjakan perlu memenuhi kriteria atau tuntutan spesifik pekerjaan yang akan dijalani calon pegawai (Yullyanti, 2011).

Melalui penilaian, sekolah dapat mengevaluasi kinerja guru berdasarkan standar profesional yang telah ditentukan, sehingga dapat mengidentifikasi siapa saja yang benar-benar menunjukkan kontribusi, kompetensi, dan dedikasi terbaik dalam tugasnya. Proses seleksi kemudian menyaring hasil penilaian tersebut untuk menentukan guru-guru yang layak menerima *reward*, guna mendorong motivasi, meningkatkan kualitas pengajaran, dan menciptakan budaya kerja yang positif serta kompetitif di lingkungan sekolah.

### **Penetapan Penerima *Reward***

Upaya untuk meningkatkan produktivitas telah menjadi fokus utama bagi organisasi di pasar yang semakin kompetitif dan dinamis. Sebagai tanggapan, banyak organisasi telah menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan sebagai strategi utama untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja (Tritisari, 2024).

Penetapan penerima *reward* adalah proses pengambilan keputusan untuk menentukan guru yang layak menerima penghargaan, berdasarkan hasil evaluasi dan pengukuran kinerja mereka. Proses ini dilakukan setelah tahapan penilaian dan seleksi selesai. Penetapan penerima *reward* didasarkan pada penilaian menyeluruh terhadap beberapa aspek, seperti efektivitas pengajaran, hasil belajar siswa, kedisiplinan, serta penilaian dari kepala sekolah atau pengawas mengenai kompetensi dan kontribusi guru dalam kegiatan mengajar dan peran aktif di sekolah. Kriteria penetapan penerima *reward* yang digunakan meliputi aspek absensi, performa kerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta kontribusi dalam kegiatan di lembaga. Tahapannya dimulai dengan pengumpulan data kinerja guru, dilanjutkan dengan penilaian terhadap berbagai indikator yang

telah ditetapkan, kemudian dilibatkan pihak terkait seperti kepala sekolah atau pengawas dalam memberikan evaluasi lebih mendalam. Setelah itu, hasil evaluasi dibandingkan dan diseleksi untuk memastikan penerima *reward* adalah mereka yang menunjukkan kinerja terbaik.

Proses penetapan penerima *reward* dilakukan untuk memastikan bahwa penghargaan diberikan kepada guru yang benar-benar layak berdasarkan kinerja yang terukur dan objektif. Proses ini bertujuan mendorong keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam pemberian penghargaan, serta untuk memotivasi guru agar terus meningkatkan kualitas pengajaran, tanggung jawab, dan partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Dengan penetapan yang tepat, *reward* dapat menjadi pendorong profesionalisme dan budaya kerja yang positif di lingkungan pendidikan.

### **Pemberian *Reward***

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, pimpinan harus memprioritaskan pemenuhan kebutuhan bawahannya, mereka harus memberikan kompensasi sebagai bentuk apresiasi yang diberikan kepada bawahan (Andershon et al., 2024). Pemberian *reward* merupakan bentuk apresiasi kepada guru yang telah menunjukkan kinerja terbaik sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Tahap ini dilakukan setelah proses penilaian dan seleksi selesai, dengan tujuan untuk memotivasi guru agar terus meningkatkan kontribusi, profesionalisme, serta menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih positif, produktif, dan inovatif (Risal et al., 2022).

*Reward* diberikan berdasarkan beberapa kriteria, termasuk kinerja dan dedikasi guru, pencapaian siswa, inovasi dalam pembelajaran, kedisiplinan, komitmen terhadap tugas, serta partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Tahap pemberian *reward* dimulai setelah evaluasi menyeluruh terhadap kinerja guru dilakukan. Proses ini melibatkan pengumuman penerima *reward*, yang kemudian diumumkan kepada seluruh pihak di sekolah. Selanjutnya, penghargaan diberikan secara simbolis untuk memotivasi guru lain dan meningkatkan semangat kerja di lingkungan pendidikan. Pemberian *reward* dilakukan untuk memberikan apresiasi kepada guru yang telah menunjukkan kinerja unggul serta dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, *reward* bertujuan untuk memotivasi guru agar terus meningkatkan profesionalisme, kreativitas, dan kontribusi terhadap pembelajaran, serta menciptakan suasana kerja yang lebih positif, produktif, dan inspiratif di lingkungan sekolah. Melalui penghargaan ini, sekolah juga mendorong kompetisi sehat dan membangun budaya kerja yang apresiatif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi bahwa implementasi sistem *reward* kinerja guru di SMP IT Izzuddin Palembang dilakukan melalui tahapan yang sistematis, mulai dari pengumpulan data, penilaian dan seleksi, penetapan penerima *reward*, hingga pemberian *reward*. Setiap tahapan dilaksanakan secara objektif dan transparan dengan melibatkan berbagai pihak, seperti kepala sekolah, staf SDM, dan direktur SDM, untuk menjamin keadilan dan akuntabilitas. Tujuan utama dari sistem ini adalah untuk mengapresiasi kinerja guru yang unggul, memotivasi peningkatan profesionalisme, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan kompetitif di bidang pendidikan.

## REFERENSI

- Andershon, F. D., Milka Palengka, Jeane Tandirerung, & Kordiana Sambara'. (2024). Implementasi Sistem Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV Unit Paotere. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 274–282. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1889>
- Annur, S. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Noerfikri.
- Halimah, S., Roniansyah, P., Muttaqin, Z., & Asy'ari, H. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Guru Melalui Reward di Sekolah Dasar Islam Raudhah BSD. 6(2), 50–55.
- Ibrahim, I., Zainuri, A., Hidayat, H., Zulkipli, Z., & Noviana, R. (2021). Kinerja Pegawai Tata Usaha Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jambura Journal of Educational Management*, 2(September), 137–146. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.997>
- Ibrahim, Sintia, D., Pardika, R., Sari, N. E., & Tesva, S. (2024). Evaluasi Kurikulum Merdeka di MAN 2 Palembang. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(1), 1–7.
- Ihya, S., Firdaos, R., & Bachtiar, M. (2024). *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW : PENERAPAN SISTEM PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT KEPALA MADRASAH DALAM*.
- M.Trihudyatmanto, & Sukardi Sukardi. (2023). Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *Serat Acitya*, 12(1), 45–54. <https://doi.org/10.56444/sa.v12i1.554>
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2019). *Metode Penelitian*. Remaja Rosda Karya.
- Risal, Hidayat, M., & Gusti, D. H. (2022). Pengaruh Reward, Motivasi Dan Disiplin Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dan Staf Yayasan Pendidikan Cobig Indonesia Kota Makassar. *Jurnal Megister Manajemen Nobel Indonesia*, 5(2), 26–40.
- Ritonga, M. A., & Prasetyo, M. A. M. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 3(1), 37–51. <https://doi.org/10.47766/idarah.v3i1.611>
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Setyaningsih, K., Ibrahim, I., & Hasanah, U. (2023). Pelaksanaan Sistem Zonasi Pada Penerimaan Peserta Didik Baru. *Jurnal Pedagogika*, 14(Nomor 1).

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tritisari, A. (2024). *Penerapan Sistem Reward dan Recognition untuk Meningkatkan Produktivitas Angga Tritisari*. 6(1), 508–520.
- Warnars, H. L. H. S., & Adyana, L. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penentu Penerima Reward Guru Dengan Metode Weighted Product (WP). *Petir*, 14(2), 122–129. <https://doi.org/10.33322/petir.v14i2.899>
- Yullyanti, E. (2011). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3), 10. <https://doi.org/10.20476/jbb.v16i3.615>