

IMPLEMENTASI *REWARD* DAN *PUNISHMENT* SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA DARUSSALAM MEDAN

Viory Salsabila^{1*}, Refi Adiyaksa Harahap², Lasroha Limpaulus Purba³

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

*Korespondensi: viorysalsabila2005@gmail.com

Abstract

This type of research is a qualitative research conducted to find out more deeply the implementation of reward and punishment as an effort to improve teacher performance at SMA Darussalam Medan. The sample used in this research is an interview conducted to 10 teachers who have sufficient knowledge, experience and in-depth understanding of the context as well as those who experience firsthand events related to the topic and are able to retell clearly. The results of the research conducted show that the provision of rewards and punishments has a role in improving the performance of human resources at SMA Darussalam Medan, rewards and punishments act as motivation given by superiors to continue to show good performance in carrying out duties and responsibilities. In determining who is right to get a reward or punishment, it is necessary to consider so that there are no mistakes in finding the right person. This research also provides results that the level of teacher performance at SMA Darussalam Medan continues to increase and has a high level of discipline, this is evidenced by the low level of punishment given to teachers who teach at SMA Darussalam Medan.

Keywords: Reward, Punishment, Teacher Performance, Human Resources

Abstrak

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dilakukan untuk mengetahui secara lebih dalam implementasi pemberian reward dan punishment sebagai upaya meningkatkan kinerja guru di SMA Darussalam Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara yang dilakukan kepada 10 orang guru yang memiliki pengetahuan yang cukup, pengalaman dan pemahaman konteks yang mendalam serta yang mengalami secara langsung peristiwa yang berkaitan dengan topik dan mampu menceritakan kembali secara jelas. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemberian reward dan punishment memiliki peran dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di SMA Darussalam Medan, reward dan punishment berperan sebagai motivasi yang diberikan atasan untuk tetap menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dalam menentukan siapa yang tepat untuk mendapatkan reward maupun punishment, perlu dilakukannya pertimbangan agar tidak ada kesalahan dalam mencari orang yang tepat. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa tingkat kinerja guru di SMA Darussalam Medan terus meningkat dan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, ini dibuktikan

Article History

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

dengan rendahnya tingkat punishment yang diberikan kepada guru yang mengajar di SMA Darussalam Medan.

Keywords: Reward, Punishment, Kinerja Guru, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan nasional, guru merupakan peran utamanya sebagai ujung tombak dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun pada kenyataannya masih terdapat kualitas kinerja guru yang rendah, seperti ketidakhadiran, terlambat, kurangnya kontribusi dalam kegiatan, serta minimnya Inovasi yang dilakukan di dalam pembelajaran yang membuat menurunnya profesionalisme tenaga pendidik. Tentu saja permasalahan ini tidak boleh disepelekan, oleh karena itu harus ada alternatif yang strategis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dapat diukur dari tingginya pengetahuan dan teknologi yang digunakan. Sebagai sumber daya manusia yang baik, memberikan kontribusi dalam suatu organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi juga sangat penting. Sumber daya manusia yang dibentuk dalam suatu organisasi dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan efesiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan (Siagian, 2019). Institusi pendidikan seperti sekolah memerlukan manajemen pada tenaga kependidikan seperti guru yang merupakan pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, mengarahkan, menilai dan membimbing. Meningkatkan atau mendongkrak semangat dari tenaga didik juga dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas para tenaga kependidikan. Hal ini sebagai motivasi untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja mereka hari demi hari.

Sekolah juga tentu mengharapkan memiliki tenaga pendidik yang kinerjanya baik, dalam setiap sekolah pasti memiliki struktur organisasi yang bisa dengan tegas mengawasi setiap pekerja yang ada dalam sekolah tersebut melakukan tanggungjawabnya dengan baik. Pemimpin dalam suatu organisasi juga harus memiliki sisi kemanusiaan yang baik dan mau berkomunikasi dengan bawahannya. Memberikan motivasi kepada pegawai di suatu organisasi akan memberikan dampak yang baik pula bagi organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Berdasarkan penelitian "Hawthorne Experiment" yang dilakukan oleh Elton Mayo membuktikan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan produktivitas para pekerja. Yang mempengaruhi sifat ini bukanlah fasilitas dan kondisi kerja yang mereka hadapi, tetapi dipengaruhi oleh perhatian yang diberikan oleh Manajemen kepada mereka. (Siagian, 2019)

Bagi tenaga kerja yang merasa sudah memberikan kontribusi bagi suatu organisasi pasti ingin merasakan yang namanya penghargaan untuk diri mereka karena sudah bekerja dengan baik, pemikiran ini tentu saja dapat dipertimbangkan oleh suatu organisasi tentang hal apa yang dapat mereka lakukan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan mampu memberikan kontribusi serta yang sudah berkarya untuk organisasi. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas juga sangat sulit, belum tentu ketika membuka perekrutan tenaga kerja akan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas seperti sebelumnya. Oleh karena itu penting untuk menjaga tenaga kerja untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi dengan cara menghargai perilaku positif yang telah dituangkan seperti prestasi kerja, pengalaman, kesetiaan, kejujuran dan sikap positif lainnya.

Setiap organisasi profit ataupun non-profit pasti ingin tenaga kerja mereka memberikan kualitas kerja yang baik dengan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab. Kinerja merupakan faktor dalam pengembangan suatu organisasi yang mempengaruhi pertumbuhan organisasi, kinerja tenaga kerja harus berkualitas dan mampu melaksanakan tanggungjawab yang diberikan dengan baik. *Reward* merupakan sebuah bentuk balas jasa yang bisa diberikan oleh suatu organisasi kepada tenaga kerja, biasanya dapat berupa finansial ataupun non-finansial, *reward* ini dapat diberikan kepada karyawan yang telah mencapai suatu kriteria

tertentu. Selain pemberian *reward* tentu saja ada pemberian *Punishment*, *Punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang lalai dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, biasanya *Punishment* terdiri dari beberapa tingkatan tertentu.

Reward dan *Punishment* adalah dua hal yang saling berkaitan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Institusi pendidikan yang merupakan lembaga atau tempat penyelenggaraan proses pendidikan atau belajar-mengajar seperti sekolah, perguruan tinggi dan lainnya sangat memerlukan manajemen sumber daya manusia mumpuni yang dapat berpengaruh pada kinerja organisasi itu sendiri, ini penting karena institusi pendidikan perlu melakukan interaksi dalam proses pembelajaran guna mencapai tujuan dari pembelajaran yang dilakukan. SMA Darussalam Medan merupakan sekolah yang berbasis islami yang telah menerapkan pemberian *reward* dan *Punishment* sebagai upaya meningkatkan kinerja dari tenaga pendidik. Pemberian *reward* dan *Punishment* di SMA Darussalam Medan ini dilakukan dengan tujuan untuk menstimulus karakter dari tenaga pendidik agar meningkatkan kinerja serta menciptakan iklim belajar yang kondusif demi tercapainya tujuan pembelajaran.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana implementasi pemberian *reward* dan *Punishment* dapat meningkatkan kinerja dari tenaga pendidik, penerapan pemberian *reward* dan *Punishment* yang dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja pada sumber daya manusia di SMA Darussalam Medan memiliki hasil yang sejalan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pada sekolah tersebut agar mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Reward dapat juga dikatakan sebagai hadiah, ganjaran, penghargaan atau imbalan, *reward* yang diberikan sebagai balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas kontribusi yang diberikan kepada suatu organisasi. *Reward* diberikan ketika sudah terlaksanakannya hal yang baik atau telah mencapai sebuah tahap perkembangan dan target tertentu sehingga dapat termotivasi untuk menjadi lebih baik lagi. Pemberian *reward* juga tidak boleh dilakukan dengan asal-asalan, memberikan *reward* harus dengan ukurannya atau tahapannya. *Reward* yang diberikan untuk menambah semangat atau motivasi bagi penerima *reward* maupun karyawan yang merasa termotivasi lainnya. (Rosyid & Abdullah, 2018)

Reward bukanlah ajang kompetisi yang cara bersaingnya akan menyimpang seperti melakukan kecurangan agar mendapatkan *reward* baik berupa uang, barang ataupun pujian. Pemberian hadiah dan pujian merupakan *reward* setelah melakukan kinerja yang baik, ini sangat diperlukan karena untuk meningkatkan motivasi agar kinerja akan semakin baik dari hari ke hari.

Terdapat dua jenis dari *reward* yang bisa diberikan oleh suatu organisasi, yaitu.

1. *Reward* Finansial

Reward yang berbentuk finansial biasanya dapat berupa uang yang diberikan setelah merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang.

2. *Reward* Non-Finansial

Reward non-finansial adalah *reward* yang diberikan selain berbentuk uang, misalnya seperti barang dan juga pujian yang diberikan atas dasar kepuasan terhadap kinerja orang lain.

Menurut Handoko (2017), *reward* diberikan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja profesional yang sesuai dengan tuntutan jabatan. *Reward* ini diberikan sebagai bentuk pengakuan atas prestasi yang diberikan kepada tenaga kerja setelah pihak organisasi menilai, menimbang kinerja dari individu atau kelompok pegawai yang tujuannya untuk memberikan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Purnama, 2015).

Reward tidak harus berbentuk uang, bisa berupa pujian, penghargaan, trofi, piagam, promosi dan lainnya karena telah memberikan kontribusi yang bermanfaat kepada organisasi. Dapat dikatakan *reward* sebagai motivator yang kehadirannya memberikan suasana kondusif yang meningkatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Pemberian *reward* kepada tenaga kerja

dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja itu sendiri karena merasa usaha yang telah mereka lakukan dihargai dan diberikan pengakuan atas kontribusi yang mereka lakukan. Tenaga kerja yang merasa dihargai ini nantinya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi dan mencapai tujuan organisasi. (Puspita, 2023)

Dalam memutuskan kepada siapa *reward* harus diberikan, penting dilakukannya penilaian-penilaian agar *reward* yang diberikan tepat sasaran, terdapat tiga metode yang dapat dilakukan. (Siagian, 2019)

a. Penentuan peringkat pekerjaan

Dengan metode ini penilai dapat mempertimbangkan berbagai faktor seperti berat atau ringannya tanggung jawab, keterampilan yang harus dimiliki, usaha yang dilakukan dan kondisi setiap pekerjaan.

b. Klasifikasi pekerjaan

Menggunakan metode ini artinya harus ada deskripsi tentang pekerjaan yang dilakukan, dimulai dari pekerjaan yang sederhana hingga ke pekerjaan yang rumit. Semakin rumit pekerjaan yang dilakukan, jika terdapat prestasi yang positif maka semakin besar pertimbangan untuk memberi *reward*.

c. Metode perbandingan faktor-faktor kritikal

Metode ini dilakukan dengan membandingkan komponen-komponen kritikal dari berbagai pekerjaan, seperti seberapa besar tanggung jawab, keterampilan yang dituntut, persyaratan fisik yang dipenuhi dan kondisi kerja.

d. Sistem point

Jika menggunakan metode ini dengan menentukan tingkat-tingkat kerja dengan point seberapa besar tingkatnya, lalu baru ditentukan besar kecilnya *reward* yang diberikan.

Punishment

Punishment berupa hukuman yang diberikan untuk mengurangi frekuensi perilaku yang sama di kemudian hari, *Punishment* diberikan karena seseorang telah melakukan kesalahan atau pelanggaran tertentu dari peraturan yang telah ditetapkan di organisasi. Hukuman merupakan konsekuensi terjadinya hal yang sama di kemudian hari, hukuman ini hanya diberikan sebagai upaya terakhir dalam memberikan informasi tentang bagaimana perilaku yang sesuai dan meninggalkan perilaku yang salah sebelumnya. (Puspita, 2023)

Punishment juga dapat dikatakan sebagai ancaman yang tujuannya untuk memperbaiki kinerja karyawan yang sebelumnya melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Hukuman ini diberikan dengan harapan pelanggar akan memiliki perasaan takut dan tidak nyaman ketika melakukan kesalahan di kemudian hari.

Punishment atau hukuman merupakan sebuah penderitaan yang diberikan dengan sengaja kepada seseorang setelah melakukan suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Dalam memberikan hukuman biasanya terdapat penilaian yang dilakukan, seperti seberapa sering orang tersebut melakukan kesalahan yang merugikan orang lain. Pemberian hukuman ini atas dasar menghentikan tingkah laku yang negatif dengan harapan mendidik dan mendorong serta menghentikan tingkah laku yang negatif tersebut.

Dalam bidang pendidikan, hukuman berfungsi untuk alat pendidikan, oleh karena itu:

1. Hukuman diadakan karena pelanggaran dan kesalahan yang diperbuat

Setiap perbuatan yang dilakukan oleh seseorang pasti ada konsekuensinya, apalagi jika pelanggaran atau kesalahan tersebut merugikan orang lain, oleh karena itu penting untuk memberikan hukuman kepada seseorang yang melanggar dan berbuat kesalahan agar tidak melakukan hal yang sama lagi.

2. Hukuman dikenakan dengan tujuan menghindari terjadinya pelanggaran

Ini maksudnya adalah hukuman yang diberikan sebelum terjadinya pelanggaran yang merugikan orang lain, hukuman ini biasanya hanya diberikan kesadaran agar memperbaiki diri dan tidak membuat kesalahan yang sama nantinya.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan di suatu organisasi yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dalam suatu organisasi, kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan dari organisasi, suatu organisasi harus meningkatkan kinerja dari karyawannya agar organisasi dapat berjalan dengan sesuai. (Agustini & Harmen, 2018).

Kinerja tenaga kerja merupakan hasil kerja yang dinilai dari kualitas dan kuantitas atas pencapaian yang didapatkan setelah melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Dalam suatu organisasi, kinerja merupakan faktor yang sangat penting karena dengan kinerja yang baik akan menghantarkan sebuah organisasi pada sebuah keberhasilan, dengan kinerja yang tinggi akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan strategis sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki organisasi. (Mangkunegara, 2013).

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu, penilaian dilakukan berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan kinerja merupakan prestasi kerja atau merupakan hasil kerja yang baik, berkualitas dan memiliki kuantitas yang berlandaskan pada standar kerja yang telah ditentukan untuk dicapai oleh karyawan selama waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai tanggung jawab. (Supatmi et al., 2013).

Menurut A. Dale Timple di dalam Mangkunegara (2007), terdapat dua faktor kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal

Yaitu faktor yang hubungannya ada pada sifat yang dimiliki oleh seseorang, misalnya jika kinerja seseorang baik artinya memang dari sifatnya adalah seseorang yang bisa bertanggung jawab dan mau bekerja keras.

b. Faktor eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari lingkungan, pengaruhnya dapat berasal dari perilaku, sikap dan tindakan yang asalnya dari rekan kerja, bawahan atau pimpinan. Selain berasal dari pengaruh orang lain, faktor eksternal dapat berasal dari fasilitas yang diberikan saat bekerja yang dapat memengaruhi bagaimana kinerja seseorang.

Menurut Robbins dalam Rima Puspita (2023), untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dapat dilakukan dengan lima indikator, yaitu:

a. Kualitas

Menggunakan indikator ini artinya kualitas kerja dapat diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dilakukan dan kesempurnaan tugas yang dilakukan, juga keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Jika kualitas kerja yang ditampilkan baik, artinya kinerja karyawan sudah dikatakan mumpuni.

b. Kuantitas

Indikator ini dapat dinyatakan dengan jumlah, seperti sudah berapa jumlah aktivitas yang telah dilaksanakan dan diselesaikan oleh seseorang. Semakin banyak jumlah aktivitas yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan, ini artinya karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik

c. Ketepatan Waktu

Merupakan aktivitas yang telah dilaksanakan dengan waktu yang diberikan, dari waktu yang diberikan apakah mampu menyelesaikan tugas secara maksimal dan mampu memberikan hasil yang baik. Sebagai seorang karyawan, memiliki kemampuan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya merupakan salah satu hal yang positif, itu artinya karyawan tersebut mampu menunjukkan kinerja yang baik dan tidak membuang waktu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

d. Efektivitas

Yaitu maksimal hasil yang dilakukan oleh setiap unit setelah menyediakan penggunaan sumber daya seperti uang, tenaga, bahan baku, serta teknologi. Efektivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam memanfaatkan sumber daya

yang disediakan, yang merupakan fasilitas dari suatu organisasi sebagai penunjang aktivitas, kinerja karyawan dikatakan baik apabila hasil yang diberikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

e. Kemandirian

Merupakan sebuah komitmen yang dapat diberikan oleh karyawan, akankah karyawan tersebut mampu untuk menjalankan fungsi serta tanggung jawabnya dengan baik, serta bagaimana komitmen kerja yang dilakukan dengan instansi atau kantor. Komitmen dari karyawan kepada suatu organisasi juga harus jelas, dan berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik yang sesuai dengan tujuan utama dari organisasi tersebut.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan Agung Dwi Nugroho (2015) dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Business Training and Empowering Management Surabaya yang mendapatkan kesimpulan bahwa *reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. (Nugroho, 2015)
2. Penelitian yang dilakukan Natasya Michelle Putri Kentjana dan Piter Nainggolan (2018) dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk. Dimana hasil yang didapatkan adalah *reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. (Kentjana & Nainggolan, 2018)
3. Penelitian yang dilakukan Abdul Latif Hutagaol, Sri Rezeki dan Neliwati (2022) dilakukan untuk mengetahui implementasi *reward* yang di terapkan di MTs Qur'an Kisaran yang dapat berupa penghargaan finansial dan non-finansial menghasilkan nilai yang positif. Selain penerapan *reward*, penerapan *Punishment* seperti peringatan teguran, pemotongan gaji dan hukuman lainnya juga memperlihatkan nilai yang positif terhadap kinerja guru. (Hutagaol et al., 2022)
4. Penelitian yang dilakukan Ahmad Gunawan, dkk (2023) yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang yang mendapatkan kesimpulan bahwa *reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. (Gunawan et al., 2023)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Darussalam Medan, dimana dilakukan dengan mencari informasi dengan memberikan beberapa pertanyaan serta wawancara kepada guru di SMA Darussalam yang berkaitan dengan implementasi *reward* dan *Punishment* pada sekolah yang diteliti. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara lebih dalam tentang efektivitas pemberian *reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Darussalam Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana kriteria mutunya ditentukan oleh kredibilitas dari peneliti, yang mencakup pengetahuan yang cukup, pengalaman dan pemahaman konteks yang mendalam. Sekaligus pula, data atau informasi yang didapat benar berasal dari orang yang mengalami secara langsung peristiwa, gejala, fakta atau realita tersebut dan mampu mengungkapkan dan menceritakannya kembali secara jelas kepada peneliti. (Semiawan, 2010).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan pertanyaan berupa lembar kertas dan memberikan pertanyaan secara langsung, Subjek penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMA Darussalam Medan yang dilakukan pada tanggal 13 November 2024 dengan objek penelitian adalah Implementasi pemberian *Reward* dan *Punishment* di SMA Darussalam sebagai upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. Sampel pada penelitian ini merupakan guru yang berkompeten untuk memberikan informasi yang berkualitas, kredibel dan kaya informasi.

Penelitian ini menggunakan data penelitian kualitatif yang diperoleh dari wawancara dan observasi yang dilakukan secara langsung ke lapangan dilakukan setelah mengidentifikasi

tempat, mengidentifikasi sasaran penelitian dan merekam atau mencatat hasil penelitian. Wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang dilakukan untuk menangkap persepsi, pikiran, pendapat atau perasaan orang tentang suatu gejala, peristiwa, fakta atau realita. (Semiawan, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Sistem *Reward* di SMA Darussalam Medan

Pada SMA Darussalam pada beberapa hari besar seperti hari guru atau hari nasional lainnya, pada hari besar tersebut terdapat pemberian *reward* kepada guru-guru yang memiliki kinerja yang baik, untuk memilih mana yang layak untuk mendapatkan sebuah penghargaan terdapat penilaian kepada pegawainya, dimana penilaian ini dilakukan dengan dua pengakuan, yaitu.

a. De facto

Dengan pengakuan ini biasanya para guru akan dinilai berdasarkan kinerjanya, pihak Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam biasanya akan menilai satu persatu juga membandingkan tiap guru bagaimana kinerja mereka dalam kegiatan belajar-mengajar. Dari pihak penilai akan mencari tahu yang sebenarnya bagaimana kinerja yang dilakukan oleh guru tersebut, selain dari Yayasan, kepala sekolah juga ikut andil dalam mencari tahu serta menilai.

b. De jure

Menggunakan pengakuan ini artinya guru tersebut memang sudah memiliki kemampuan yang baik dengan kinerja yang baik, pengakuan ini bisa berasal dari guru-guru lain yang berada pada satu lingkup kerja yang sama. Untuk mengetahui pihak mana yang pantas untuk mendapatkan *reward* atau hadiah, pengakuan de facto dan de jure diakumulasi sehingga mendapatkan guru yang paling pantas mendapatkan *reward* tersebut. Dengan melakukan hal ini, *reward* atau hadiah yang diberikan tidak pernah salah sasaran, *reward* yang diberikan selalu pantas didapatkan oleh pihak tersebut dan pihak lain juga tidak keberatan.

Setelah melakukan sebuah penilaian dengan menggunakan dua pengakuan, pihak yang dinilai layak akan mendapatkan 2 jenis *reward*, yaitu.

a. *Reward* Finansial

Setelah memiliki pegawai yang pantas mendapatkan *reward*, hadiah yang diberikan berupa uang tunai, uang tunai yang diberikan menurut salah satu guru yang telah diwawancara dapat dikatakan cukup untuk aktivitas mereka.

b. *Reward* Non-Finansial

Selain *reward* berupa uang tunai, juga diberikan *reward* non-finansial berupa penghargaan apresiasi kepada pihak yang layak mendapatkan *reward* tersebut. Apresiasi ini biasanya diberikan langsung oleh ketua Yayasan Pendidikan Islam Miftahussalam selaku induk dari SMA Darussalam Medan, guru tersebut akan diberikan apresiasi di depan ratusan murid yang ada di Yayasan tersebut.

Sejauh ini dari penelitian yang dilakukan, sistem yang digunakan untuk memberikan *reward* di SMA Darussalam Medan masih sangat efektif, ini terbukti dari 10 Guru di SMA Darussalam Medan yang diwawancarai menyatakan bahwa sejauh ini pihak-pihak yang mendapatkan *reward* adalah pihak yang pantas dan layak serta tidak pernah salah sasaran.

Analisis Sistem *Punishment* di SMA Darussalam Medan

Jika ada pemberian *reward*, maka juga ada pemberian *Punishment*. Jika *reward* diberikan kepada guru-guru yang kinerjanya baik, maka *Punishment* diberikan bagi guru yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Di SMA Darussalam Medan, tingkatan hukuman yang paling ringan adalah peringatan, hingga tingkatan yang paling berat berupa pemecatan. *Punishment* atau hukuman ini umumnya diberikan kepada guru-guru yang lalai dalam melaksanakan tugasnya seperti terlambat masuk kelas untuk mengajar, jarang masuk untuk mengajar dan kesalahan lainnya.

Dari definisi *Punishment* yang sudah dijelaskan sebelumnya, dalam lingkup tenaga pendidik diberikan kepada guru-guru yang melakukan keterlambatan atau ketidakhadiran, ini merupakan tindakan yang tidak terpuji. Oleh karena itu harus dilakukannya suatu cara yang dapat mengurangi terjadinya hal seperti itu lagi, karena sikap yang tidak disiplin terhadap tanggung jawab dapat mengurangi profesionalitas bagi guru maupun bagi pihak sekolah.

Sistem punishment di SMA Darussalam Medan bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab di kalangan guru. Dengan adanya sistem hukuman ini, diharapkan para guru memahami pentingnya menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini juga bertujuan untuk menjaga kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Punishment yang diterapkan di SMA Darussalam Medan dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. Peringatan Lisan atau Tertulis, Diberikan kepada guru yang melakukan pelanggaran ringan, seperti terlambat datang mengajar.
- b. Pengurangan Hak atau Tunjangan, Jika pelanggaran terus berulang, konsekuensinya bisa berupa pengurangan hak finansial tertentu, misalnya insentif tambahan.
- c. Skorsing atau Pemecatan, Hukuman terberat, biasanya diberikan untuk pelanggaran serius seperti ketidakhadiran tanpa izin yang berulang atau tindakan tidak etis lainnya.

Penerapan reward dan punishment berjalan secara berimbang. Reward diberikan untuk mendorong perilaku positif, sedangkan punishment bertujuan untuk memperbaiki perilaku negatif. Hal ini menciptakan sistem motivasi yang efektif sehingga guru dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja sekaligus menjaga disiplin.

Sistem punishment yang diterapkan memiliki dampak positif dalam:

- a. Meningkatkan Kedisiplinan, Guru lebih sadar akan pentingnya menjalankan tanggung jawab mereka.
- b. Meningkatkan Kredibilitas Sekolah, Dengan kinerja guru yang baik, kualitas pendidikan juga meningkat sehingga reputasi sekolah terjaga.
- c. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Profesional, Guru memahami bahwa sekolah memiliki standar kerja yang jelas, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Dari analisis sistem punishment di SMA Darussalam Medan, terlihat bahwa sistem ini telah diterapkan dengan baik dan berjalan efektif. Tingkat pelanggaran yang rendah menunjukkan bahwa para guru memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan melengkapi sistem punishment dengan reward yang memadai, sekolah dapat terus menjaga kualitas pendidikan sekaligus membangun lingkungan kerja yang sehat dan profesional.

Dari penelitian yang kami lakukan, tingkatan kesalahan kerja yang dilakukan oleh guru-guru SMA Darussalam Medan masih rendah, artinya guru di SMA Darussalam Medan memiliki disiplin yang tinggi. Guru yang pernah mendapatkan punishment biasanya dikarenakan memiliki tingkat kehadiran yang rendah, juga sering terlambat memulai pelajaran. Bagi guru yang melakukan hal seperti itu akan diberikan peringatan langsung oleh kepala sekolah. Namun sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah juga mendengarkan bagaimana sisi yang dialami guru tersebut, dari sinilah akan dinilai apakah punishment layak diberikan atau tidak.

Analisis Implementasi Sistem *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Guru di SMA Darussalam Medan

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada SMA Darussalam Medan, dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *Punishment* yang diberikan dapat meningkatkan kinerja dari guru. Dengan adanya sistem pemberian *reward* dan *Punishment* yang dilakukan juga meningkatkan motivasi para guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Reward beserta punishment yang diberikan juga tidak asal-asalan, sebelum memutuskan untuk memberikan reward maupun punishment ada pertimbangan yang dilakukan agar reward dan punishment yang diberikan tidak salah sasaran.

Reward dan punishment dinilai dapat mendorong semangat untuk bekerja dengan disiplin dan lebih terampil. Dari penelitian yang telah dilakukan, sejauh ini pertimbangan untuk

memberikan reward maupun punishment selalu tepat sasaran. Guru yang telah diberikan reward tentu akan terus memberikan performanya yang terbaik, karena mempertahankan gelar yang diberikan lebih sulit hal inilah yang membuat para guru akan terus memperlihatkan kinerja yang positif. Sebagai rekan kerja, melihat rekan kerja lainnya mendapatkan suatu penghargaan juga akan sangat memotivasi diri kita agar bisa mendapatkan gelar itu juga. Hal ini juga merupakan faktor eksternal dalam sebuah kinerja, dimana kinerja seseorang dapat berasal dari faktor lingkungan seperti sikap dan tindakan yang ditunjukkan oleh rekan kerja satu sama lain.

Sama halnya dengan memberikan punishment ataupun hukuman bagi guru yang melakukan kelalaian maupun kesalahan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, guru yang telah diberikan punishment biasanya akan berusaha untuk introspeksi diri dan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Guru tersebut akan selalu berusaha untuk menampilkan kinerja yang lebih baik hari demi hari dan menghindari melakukan kesalahan-kesalahan dalam melakukan tugasnya. Pemberian punishment yang dilakukan oleh SMA Darussalam Medan sejauh ini juga masih pada tahap yang ringan, yaitu hanya sekedar peringatan ringan kepada guru-guru yang melakukan kesalahan ini artinya tingkat tidak disiplin pada guru di SMA Darussalam Medan masih sangat rendah.

KESIMPULAN

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas pada suatu organisasi merupakan salah satu tren yang positif. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut, sebuah organisasi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi. Sebagai pemimpin suatu organisasi, juga harus dapat memberikan motivasi untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja hari demi hari. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan reward dan punishment.

Berdasarkan pembahasan serta hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian reward dan punishment yang diberikan kepada tenaga pendidik di SMA Darussalam berjalan efektif, guru yang mendapatkan reward maupun punishment juga selalu tepat sasaran dan sangat layak karena sudah dipertimbangkan berdasarkan pelaksanaan tanggung jawabnya di sekolah. Reward yang diberikan berupa reward finansial maupun non-finansial, seperti uang tunai, piagam, pujian dan bentuk penghargaan lainnya. Punishment yang diberikan kepada guru di SMA Darussalam sejauh ini juga masih berada di tingkat yang rendah, ini menunjukkan bahwa guru di SMA Darussalam masih memiliki tingkat disiplin kerja yang sangat tinggi.

Penerapan sistem reward dan punishment yang diberikan juga berperan positif dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yang ada di SMA Darussalam, diberikannya reward dan punishment akan mendorong semangat untuk bekerja secara disiplin dan akan memperlihatkan kinerja yang baik dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F., & Harmen, H. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Pusat Studi Sejarah dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan.
- Fauziyah, iqotul, & Renaldi, R. (2021). Analisis Sistem Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 12(3), 106–113. <https://journal.ikopin.ac.id>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 1). <http://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm>
- Hutagaol, A. L., Wardah, S. R. R., & Neliwati, N. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Reward dan Punishment di Madrasah. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), 1281–1288. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2159>
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL

- INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK.). *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*, 973–997.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. PT Remaja Rosdakarya.
- Manik, R. (2019). Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru. *JURNAL JUMPA*, VII. <https://doi.org/https://doi.org/10.60011/jumpa.v7i0-1.81>
- Nugroho, A. D. (2015). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUSINESS TRAINING AND EMPOWERING MANAGEMENT SURABAYA. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, IV, 4–14.
- Patilima, S. (2021). *SEKOLAH PENGGERAK SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN*.
- Puspita, R. (2023). *MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Rifa'i, M. (2019). *MANAJEMEN ORGANISASI PENDIDIKAN*.
- Rosyid, M. Z., & Abdullah, A. R. (2018). *REWARD & PUNISHMENT DALAM PENDIDIKAN*. Literasi Nusantara.
- Semiawan, C. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*.
- Siagian, S. P. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT Bumi Aksara.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).