

## ANALISIS REWARD TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NURUL ABROR AL-ROBBANIYIN

**Krisna Wicaksono**

Perbankan Syariah, Universitas Nurul Jadid

[Krisnawicaksono2023@gmail.com](mailto:Krisnawicaksono2023@gmail.com)

**Miftahul Kholis**

Perbankan Syariah, Universitas Nurul Jadid

[decniki40@gmail.com](mailto:decniki40@gmail.com)

**Riskiyanto**

Perbankan Syariah, Universitas Nurul Jadid

[Riyantoemail2@gmail.com](mailto:Riyantoemail2@gmail.com)

**abstract:**

Education is a universal aspect of human life that is crucial for progress and development. Teachers, as one of the key components in education, play a vital role in shaping the future generations of a nation. The performance of teachers in the field of education needs to be carefully considered, as good teacher performance can enhance student achievement and foster a love for learning. Teacher performance also affects the attainment of educational goals. Performance can be defined as the results or achievements of an individual or group of people in an organization. Rewards or recognition are important external factors that influence teachers' behavior in education. Rewards can increase teachers' work motivation, have a positive impact on teachers' lives, and enhance teachers' loyalty to their leadership. Various types of rewards are given to teachers, such as recognition, incentives, or rewards. The importance of using a reward system in education as a form of positive assessment of teacher performance can enhance motivation and performance, and ultimately impact the quality of education.

Keywords: Education, Performance, Reward

**abstrak:**

Pendidikan merupakan aspek universal dalam kehidupan manusia yang penting untuk kemajuan dan perkembangan. Guru sebagai salah satu komponen penting dalam pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk penerus bangsa yang unggul. Kinerja guru dalam dunia pendidikan sangat perlu diperhatikan, karena kinerja guru yang baik dapat meningkatkan prestasi siswa dan menumbuhkan semangat belajar siswa. Kinerja guru juga mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Reward atau penghargaan adalah faktor eksternal yang penting dalam mempengaruhi perilaku guru dalam mendidik. Reward dapat meningkatkan motivasi kerja guru, memiliki pengaruh positif dalam kehidupan guru, dan meningkatkan loyalitas guru



terhadap pimpinan. Jenis reward yang diberikan kepada guru bermacam-macam, seperti penghargaan, imbalan, atau ganjaran. Pentingnya penggunaan sistem reward dalam pendidikan sebagai bentuk penilaian positif terhadap kinerja guru dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru serta berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan.

**Keywords:** Pendidikan, Kinerja, *Reward*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek universal kehidupan manusia yang harus selalu ada. Tanpa pendidikan, manusia tidak akan pernah berkembang dan beradab. Selain itu, kehidupan menjadi statis, tidak mengalami kemajuan, bahkan mengalami kemunduran dan kebinasaan. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia.

Pada dasarnya pengertian Pendidikan (*UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003*) adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq yang mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Pendidikan memiliki beberapa komponen penting, salah satunya adalah guru. Guru memegang peranan penting dalam mendidik siswa. Kinerja guru dalam dunia pendidikan sangat perlu diperhatikan. Hanya guru yang baik yang mengajar dan mendidik siswa dapat menciptakan penerus bangsa yang unggul. Guru juga berperan dalam menentukan keberhasilan setiap usaha pendidikan. Oleh karena itu, guru diharapkan menjadi pendidik yang dapat meningkatkan prestasi siswa dan menumbuhkan semangat siswa dalam belajar.<sup>1</sup>

Sebagai instrumen yang penting dalam pendidikan, maka guru memegang peranan yang penting guna mencapai tujuan dari pendidikan. Kinerja sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi akan berdampak pada upaya mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi (Julianto & Agnanditiya Carnarez, 2021). Begitu juga Pendidikan, guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang terlibat dalam proses berlangsungnya Pendidikan. Maka kinerja guru akan mempengaruhi upaya tercapainya tujuan Pendidikan.<sup>2</sup>

Kinerja dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Saifullah, 2019). Kinerja adalah kata dasar yang berasal dari kata “kerja” dalam Bahasa Indonesia yang kemudian di terjemahkan dalam Bahasa asing menjadi kata kinerja, prestasi, dan juga hasil kerja. Menurut Prawirasentono (1999:2), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, guna mencapai tujuan organisasi. organisasi secara legal, tidak bertentangan dengan hukum, moral atau etika”. Kinerja adalah konsep umum atau konsep umum yang berkaitan dengan efisiensi yang memaksimalkan operasi dalam suatu organisasi sesuai dengan kriteria dan pedoman yang telah ditentukan. Karena organisasi pada dasarnya dipimpin oleh orang-orang, maka kinerja sebenarnya

---

<sup>1</sup> Prita Indriawati<sup>1</sup>, Nurliani Maulida<sup>2</sup>, Dias Nursita Erni<sup>3</sup>, Wanda Haditiya Putri<sup>4</sup>, “*Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan*”, Vol. 03, “*Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran*”, 2022, No. 3, Hal. 205

<sup>2</sup> Cahyo Harry Sancoko<sup>1</sup>, Rini Sugiarti<sup>2</sup>, “*Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*”, Vol. 07, “*Jurnal Pendidikan Rokania*”, Maret 2022, No. 1, Hal. 2

adalah perilaku kinerja seseorang dalam memenuhi perannya dalam organisasi sesuai dengan standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.<sup>3</sup>

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil guru melaksanakan tugasnya atau bekerja sesuai standar dengan standar yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja atau produk kerja adalah hasil akhir dari tindakan yang dilakukan oleh guru untuk mencapai tujuan akhir pembelajaran. Apabila kinerja yang dilakukan guru memenuhi atau bahkan melebihi standar dan pedoman kerja yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan kinerja tersebut telah mencapai hasil yang baik.

Dalam pendidikan Islam ada dua istilah yang digunakan untuk padanan *reward* (ganjaran) yaitu: *tsawab dan tarhib*. *Tsawab* Secara etimologi, terima ganjaran berasal dari kata ganjar yang berarti memberi hadiah atau upah. Ganjaran pada dasarnya adalah perlakuan menyenangkan yang diterima seseorang sebagai konsekuensi logis dari perbuatan baik (amal shaleh) atau prestasi terbaik yang berhasil ditampilkan atau diraihinya. Salah satu istilah yang selalu digunakan Allah SWT untuk menggambarkan ganjaran atas amal kebaikan adalah *tsawab*<sup>4</sup> Dalam bahasa arab padanan kata ganjaran adalah *tsawab* yang diartikan dengan pahala, upah atau balasan. Sebagaimana firman Allah dalam surat Ali Imran Ayat 145 yang artinya: “dan setiap yang bernyawa tidak akan mati melainkan dengan izin Allah, sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. barang siapa menghendaki pahala dunia, niscaya Kami berikan kepadanya pahala dunia itu, dan barang siapa menghendaki pahala akhirat, Kami berikan (pula) kepadanya pahala akhirat itu. dan Kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur“(Q.S. Ali Imran : 145).<sup>5</sup>

Ditinjau dari sisi asal kata, *Reward* berasal dari Bahasa Inggris yang artinya hadiah, ganjaran, penghargaan atau imbalan. *Reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan karena mendapat hasil yang baik. Peranan *Reward* dalam proses Pendidikan cukup penting, terutama sebagai faktor eksternal dalam mempengaruhi dan mengarahkan perilaku guru dalam mendidik. Hal ini berdasarkan atas berbagai pertimbangan logis, diantaranya *reward* biasanya dapat menimbulkan motivasi kerja guru, dan *reward* juga memiliki pengaruh positif dalam kehidupan guru. Selain itu, dengan adanya sistem *reward* secara tidak langsung menjadikan loyalitas guru terhadap pimpinan semakin meningkat (Siregar,2017).

<sup>3</sup> Prita Indriawati<sup>1</sup>, Nurliani Maulida<sup>2</sup>, Dias Nursita Erni<sup>3</sup>, Wanda Haditiya Putri<sup>4</sup>, “Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan”, Vol. 03, “Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran”, 2022, No. 3, Hal. 205

<sup>4</sup> Al-RASYIDIN, Falsafah Pendidikan Islami (Bandung: Citapustaka Media Perintis),h.93. Mau'izhah Vol XI No. 2 Juli – Desember 2021 Page 3

<sup>5</sup> Nur Syamsi, “Konsep Reward Dan Punishment Dalam Pendidikan Islam”, Vol. XI, “Mau'izhah”, 2021 No. 2, Hal. 2 dan 3

*Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap kinerja guru. *Reward* yang diberikan kepada guru bentuknya bermacam-macam, secara garis besar *reward* dibedakan menjadi empat macam, yaitu:

1. Pujian, adalah satu bentuk *reward* yang paling mudah dilakukan. Pujian dapat berupa kata-kata dan sebagainya. Akan tetapi dapat juga berupa kata-kata yang bersifat sugesti dan lain sebagainya.
2. Penghormatan, *reward* yang berupa penghormatan dapat berbentuk dua macam. Pertama, berbentuk penobatan. Guru yang mendapat penghormatan diumumkan dan ditampilkan dihadapan guru-guru lainnya. Kedua, Penghormatan yang berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu. Penghormatan dapat juga berbentuk kepercayaan.
3. Hadiah, yang dimaksud dengan hadiah ialah *reward* yang berbentuk pemberian yang berupa barang. *Reward* yang berupa pemberian barang disebut juga *reward* materiil, yaitu hadiah yang berupa barang. Barang ini dapat terdiri dari alat-alat keperluan dalam mengajar dan lain sebagainya yang memungkinkan bermanfaat dan dapat dipergunakan oleh guru tersebut.
4. Tanda penghargaan, jika hadiah adalah *reward* yang berupa barang, maka tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang-barang tersebut seperti halnya pada hadiah, melainkan tanda penghargaan dinilai dari segi kesan atau nilai kenangannya. Oleh karena itu *reward* atau tanda penghargaan ini disebut juga *reward* simbolis.

Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan motivasi yang bersifat intrinsik dari motivasi ekstrinsik, dalam artian guru melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran guru itu sendiri. Dan dengan *reward* itu, juga diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara pimpinan organisasi pendidikan dan guru, karena *reward* itu adalah bagian dari pada penjelmaan dari rasa cinta kasih sayang seorang pimpinan kepada gurunya.

Jadi, maksud dari *reward* itu yang terpenting bukanlah hasil yang dicapai seorang guru, akan tetapi dengan hasil yang dicapai guru tersebut pimpinan bertujuan membentuk kata hati dan kemauan yang lebih baik dan lebih keras lagi kepada guru. Seperti halnya telah disinggung di atas, bahwa *reward* disamping merupakan alat pendidikan represif yang menyenangkan, *reward* juga dapat menjadi pendorong atau motivasi bagi guru untuk bekerja lebih baik lagi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif, dengan jenis penelitian studi kasus yang dilakukan di SMK Nurul Abror Al Robbanyin yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Abror Al-Robbaniyin yang mengikut sertakan seluruh pengurus, guru, dan kepala sekolah SMK Nurul Abror Al Robbanyin sebagai subjek dalam

penelitian. Penggunaan jenis penelitian juga sangat membantu dalam penelitian ini karena penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu peristiwa (masalah) dan juga bertujuan untuk mendeskripsikan populasi, situasi atau fenomena yang akurat dan sistematis (Habsyi 2017).

Adapun teknik pengambilan data penulis memakai teknik wawancara kepada kepala sekolah SMK Nurul Abror Al Robbanyin serta observasi di SMK Nurul Abror Al Robbanyin yang dilakukan kepada subjek. Teknik wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara mendalam dan tidak terstruktur kepada wali kelas dan juga kepala sekolah. Sedangkan teknik observasi penulis menggunakan teknik observasi partisipasi sebagian, dimana dalam melakukan observasi peneliti melibatkan diri kedalam lingkungan objek penelitian. Observasi dilakukan kepada guru dan staf di SMK Nurul Abror Al Robbanyin saat sedang melakukan proses kegiatan belajar mengajar, subjek yang dijadikan sebagai rujukan dalam pengambilan data observasi saat daring oleh penulis sebanyak 5 orang karyawan SMK Nurul Abror Al Robbanyin dengan tetap menjalani protokol kesehatan dengan ketat. Observasi dilakukan selama kurang lebih 1 pekan (1 minggu) yaitu dari tgl 20 Desember 2022 hingga tgl 27 Desember 2022.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Bpk. Abdul Muis, Kepala Sekolah SMK NAA, terkait analisis reward terhadap kinerja guru di SMK NAA, menunjukkan bahwa dua guru di sekolah tersebut telah menerima reward sebagai bentuk penghargaan. Reward yang diberikan berupa bingkisan. Pemberian reward ini diberikan kepada guru-guru yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang luar biasa dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari.

Berikut adalah beberapa reward yang dapat diberikan kepada guru sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerjanya:

#### 1. Penambahan Gaji Bulanan

Penambahan gaji bulanan pada guru diberikan jika guru tersebut sudah memenuhi persyaratan yang ada, dengan tujuan agar para guru dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sebagai guru. Bentuk reward ini dapat diberikan berdasarkan pencapaian target kinerja, seperti peningkatan hasil ujian siswa, pencapaian indikator pembelajaran, atau pencapaian target lain yang relevan dengan tujuan pendidikan. Penambahan gaji bulanan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja dapat menjadi insentif yang efektif untuk mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka dan menjalankan tugas mereka sebagai tenaga pendidik yang profesional dan berdedikasi.

#### 2. Pemberian Bingkisan Diakhir Semester

Selain penambahan gaji bulanan, bagi guru yang sudah memenuhi syarat juga akan diberikan reward berupa bingkisan di akhir semester. Reward ini diberikan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja mereka selama satu semester penuh. Dengan memberikan reward berupa bingkisan di akhir semester, diharapkan dapat memotivasi guru untuk terus bekerja keras dalam menghadapi tantangan dan meraih prestasi kerja yang lebih baik. Jadi, guru yang sudah memenuhi syarat akan menerima dua reward sekaligus, yaitu penambahan gaji bulanan dan bingkisan di akhir semester sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi dan prestasi kerja mereka.

### 3. Promosi Pemberian Nomer NUPTK

Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK) merupakan nomor induk bagi seorang Guru atau Tenaga Kependidikan (GTK). NUPTK diberikan kepada seluruh GTK baik PNS maupun Non-PNS yang memenuhi persyaratan dan ketentuan sesuai dengan surat Direktur Jendral GTK sebagai nomor identitas yang resmi untuk keperluan identifikasi dalam berbagai pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan Pendidikan dalam rangka peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan. NUPTK tidak akan berubah walaupun guru yang bersangkutan berpindah sekolah, perubahan riwayat status kepegawaian atau perubahan lainnya.

Adapun fungsi NUPTK bagi guru Baik PNS maupun Non PNS, yaitu:

- a. Berpartisipasi pada sebuah proses atau mekanisme pendataan secara nasional sehingga dapat membantu pemerintah dalam merencanakan berbagai program peningkatan kesejahteraan bagi tenaga pendidik.
- b. Mendapatkan nomor identifikasi yang bersifat resmi secara nasional untuk mengikuti berbagai program yang diselenggarakan oleh pemerintah baik pusat maupun daerah.

Adapun manfaat memiliki NUPTK bagi guru PNS dan Non PNS, yaitu sebagai berikut: Manfaat NUPTK bagi PNS :

- a. Dapat Mengikuti Program Sertifikasi
- b. Bisa Mendapatkan Tunjangan
- c. Dapat Mengikuti Uji Kompetensi Guru atau UKG

Manfaat NUPTK bagi Non PNS :

- a. Memperoleh tunjangan
- b. Syarat memperoleh Tunjangan Fungsional
- c. Mengikuti UKG
- d. Memperoleh Beasiswa Pendidikan

## B. Pembahasan

kepala sekolah akan memberikan *reward* kepada guru yang telah melaksanakan tugasnya secara maksimal sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :

### 1. Ketepatan Waktu Hadir ke Sekolah

Sebagai seorang guru, ketepatan waktu dalam hadir ke sekolah sangatlah penting. Guru dituntut untuk hadir ke sekolah tepat waktu agar kegiatan yang akan berjalan di sekolah bisa berjalan lancar sesuai waktu yang telah ditentukan. Dengan hadir tepat waktu, guru dapat memastikan kesiapan dan kelancaran pelaksanaan berbagai kegiatan seperti pembelajaran, pertemuan, rapat, dan kegiatan lainnya di sekolah.

Dari itu, ketepatan waktu dalam hadir ke sekolah juga memiliki dampak yang positif terhadap murid. Guru yang hadir tepat waktu memberikan contoh yang baik kepada murid agar mereka juga belajar untuk senantiasa hadir tepat waktu ke sekolah. Guru yang hadir tepat waktu menunjukkan tanggung jawab dan komitmen terhadap profesinya sebagai pendidik, serta menghargai waktu dan upaya yang telah diinvestasikan oleh pihak sekolah, murid, dan orang tua dalam proses pendidikan.

Dengan hadir tepat waktu ke sekolah, guru juga dapat membangun hubungan yang baik dengan sesama staf sekolah, memperkuat sinergi antara rekan kerja, dan menjaga harmoni dalam lingkungan kerja. Guru yang hadir tepat waktu juga dapat memanfaatkan waktu sebelum kegiatan dimulai untuk mempersiapkan materi pembelajaran, berkoordinasi dengan rekan kerja, dan melakukan tugas-tugas lain yang diperlukan untuk kelancaran proses pembelajaran.

Oleh karena itu, sebagai seorang guru, penting untuk memahami pentingnya ketepatan waktu dalam hadir ke sekolah dan menjadikannya sebagai nilai yang diterapkan dalam praktek sehari-hari. Ketepatan waktu dalam hadir ke sekolah bukan hanya sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, efisien, dan profesional, serta memberikan contoh yang baik kepada murid untuk menjadi individu yang bertanggung jawab dan disiplin dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

### 2. Keaktifan Dalam Mengajar

Selain tepat waktu dalam hadir ke sekolah guru juga dituntut aktif dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam proses pembelajaran guru memiliki beberapa tugas yang memang sudah menjadi tanggung jawabnya sebagai guru, yaitu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Oleh karena itu guru diharapkan memiliki sikap disiplin dalam mengajar supaya pembelajaran yang berjalan di kelas bisa berjalan sebagaimana mestinya.

Sikap disiplin pada guru juga tercermin dalam proses pembelajaran. Dalam proses pembelajaran, terdapat 3 tahap yang harus dilaksanakan oleh seorang



guru. Ketiga tahap tersebut adalah tahap persiapan/perencanaan, tahap penyampaian/pelaksanaan dan tahap evaluasi hasil belajar. Setiap tahap pembelajaran itu membutuhkan kedisiplinan dalam menjalankannya.

Pertama, dalam tahap persiapan/perencanaan pembelajaran, guru bertugas membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Dalam RPP tersebut berisi semua hal yang terkait dengan pelaksanaan pembelajaran. Selain membuat RPP, guru juga menyiapkan media pembelajaran guna menunjang keberhasilan pembelajaran dan tercapainya tujuan pembelajaran. Keseluruhan kegiatan dalam perencanaan ini, dilakukan oleh guru jauh sebelum pelaksanaan pembelajaran.

Kedua, tahap pelaksanaan pembelajaran, tahap inilah yang paling penting, karena pada tahap ini terjadinya tatap muka antara guru dan peserta didik juga terjadinya transfer ilmu baik dari guru ke peserta didik maupun dari peserta didik ke guru. Pelaksanaan pembelajaran ini dimulai dari kegiatan awal sampai kegiatan akhir. RPP yang telah dibuat sebelumnya diterapkan atau dijalankan pada pelaksanaan pembelajaran ini.

Ketiga, tahap evaluasi hasil belajar, pada tahap ini tugas guru adalah Menyusun alat evaluasi yang digunakannya untuk mengetahui sejauhmana kemampuan dan pengetahuan siswa. Alat evaluasi harus sesuai dengan materi yang disampaikan pada pelaksanaan pembelajaran. Alat evaluasi itu mencakup 3 ranah yaitu ranah kognitif (pengetahuan), afektif (sikap) dan psikomotor (keterampilan).

### 3. Melengkapi Kelengkapan Administrasi

Sebagai seorang guru, tanggung jawabnya tidak hanya terbatas pada kegiatan pengajaran di kelas, tetapi juga melibatkan kelengkapan administrasi yang diperlukan. Guru dituntut untuk melengkapi berbagai kelengkapan administrasi guna memastikan kelancaran pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah. Beberapa hal yang termasuk dalam kelengkapan administrasi tersebut meliputi:

- a. Menyusun dan menyetor program semester (PROMES) sesuai dengan kurikulum yang berlaku. PROMES merupakan rencana kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan selama satu semester, yang mencakup materi pembelajaran, metode pengajaran, dan evaluasi. Guru perlu mengatur dan menyusun PROMES dengan seksama agar materi pembelajaran dapat disusun secara terstruktur dan sesuai dengan kebijakan kurikulum yang berlaku.
- b. Menyusun dan menyetor program tahunan (PROKTA) yang mencakup rencana pembelajaran untuk satu tahun pelajaran. PROKTA menjadi panduan bagi guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran dalam satu

tahun ajaran, termasuk tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, serta strategi pengajaran. Guru perlu membuat PROKTA yang komprehensif dan mengikuti kebijakan kurikulum yang berlaku untuk memastikan bahwa tujuan pembelajaran dalam satu pelajaran dapat tercapai secara efektif.

- c. Menyusun dan menyiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk setiap mata pelajaran yang diajar. RPP merupakan rincian rencana pembelajaran yang meliputi langkah-langkah pengajaran, metode pembelajaran, serta penilaian hasil belajar siswa. Guru perlu menyusun RPP yang terstruktur dan berbasis pada kebutuhan dan karakteristik siswa, serta mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh sekolah dan kurikulum yang berlaku.
- d. Menyusun dan mengelola absensi kehadiran siswa secara rutin dan akurat. Absensi kehadiran siswa mencakup pencatatan kehadiran siswa setiap harinya, baik ketika siswa hadir maupun tidak hadir, serta mencatat alasan ketidakhadiran siswa jika ada. Guru perlu menjalankan absensi siswa secara konsisten dan akurat, serta mengambil tindakan yang sesuai jika ada ketidakhadiran siswa yang tidak diizinkan.

Melengkapi kelengkapan administrasi adalah tugas penting bagi seorang guru untuk memastikan bahwa semua persiapan pembelajaran telah dilakukan dengan baik. Dengan melengkapi administrasi dengan benar, guru dapat memastikan bahwa kegiatan pembelajaran di sekolah dapat berjalan lancar dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta memberikan contoh yang baik kepada murid agar senantiasa menghargai pentingnya administrasi dalam dunia pendidikan.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari jurnal ini adalah bahwa pendidikan merupakan aspek universal kehidupan manusia yang sangat penting untuk perkembangan dan kemajuan manusia. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam pendidikan, dan kinerja guru memiliki dampak yang signifikan terhadap tercapainya tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat diukur sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Reward atau penghargaan dapat menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi dan mengarahkan perilaku guru dalam mendidik, karena dapat meningkatkan motivasi kerja guru, memperkuat loyalitas guru terhadap pimpinan, dan memiliki pengaruh positif dalam kehidupan guru. Oleh karena itu, penting bagi pengelola pendidikan untuk memperhatikan kinerja guru dan memberikan reward yang tepat sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Prita Indriawati<sup>1</sup>, Nurliani Maulida<sup>2</sup>, Dias Nursita Erni<sup>3</sup>, Wanda Haditiya Putri<sup>4</sup>, “*Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan*”, Vol. 03, “*Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran*”, 2022, No. 3, Hal. 205

Cahyo Harry Sancoko<sup>1</sup>, Rini Sugiarti<sup>2</sup>, “*Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*”, Vol. 07 “*Jurnal Pendidikan Rokania*”, Maret 2022, No. 1, Hal. 2

Prita Indriawati<sup>1</sup>, Nurliani Maulida<sup>2</sup>, Dias Nursita Erni<sup>3</sup>, Wanda Haditiya Putri<sup>4</sup>, “*Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan*”, Vol. 03, “*Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran*”, 2022, No. 3, Hal. 205

Al-RAsyidin, Falsafah Pendidikan Islami (Bandung: Citapustaka Media Perintis),h.93. Mau’izhah Vol XI No. 2 Juli – Desember 2021 Hal 3

Nur Syamsi, “*Konsep Reward Dan Punishment Dalam Pendidikan Islam*”, Vol. XI, “*Mau’izhah*”, 2021 No. 2, Hal. 2 dan 3