

Pemberian Penghargaan Untuk Meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Ibtidaiyah: Tinjauan Strategi Kepala Sekolah

Ratu Husnunnadia¹, Siti Masyithoh²

^{1,2}Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, FITK, UIN Syarif Hidayatullah

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 22, 2024

Revised April 27, 2024

Accepted May 02 2024

Available online May 12, 2024

Kata Kunci:

Kepala sekolah, Madrasah Ibtidaiyah, Kualitas guru.

Keywords:

Principal, Madrasah Ibtidaiyah, Teacher quality.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini membahas dampak penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru di Madrasah Ibtidaiyah terhadap kualitas guru yang meliputi motivasi dan kinerja. Metode tinjauan literatur digunakan dengan menganalisis sepuluh artikel terkait penghargaan dalam meningkatkan kualitas guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah, seperti pujian, bonus, sertifikat, atau kesempatan pengembangan profesional, memiliki dampak positif pada motivasi kerja guru. Penghargaan ini juga mempengaruhi peningkatan kinerja guru dalam mengajar dan membimbing siswa. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memotivasi guru melalui penghargaan, yang dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efektif dan berkualitas. Oleh karena itu, strategi penghargaan yang berani dan inovatif perlu dikembangkan dan diterapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya penghargaan bagi guru dan kontribusi dalam mengembangkan strategi baru untuk memperkuat kualitas pengajaran guru.

ABSTRACT

This research discusses the impact of awards given by school principals to teachers at Madrasah Ibtidaiyah on teacher quality which includes motivation and performance. The literature review method was used by analyzing ten articles related to awards in improving teacher quality. The results of the analysis show that rewards given by school principals, such as praise, bonuses, certificates, or professional development opportunities, have a positive impact on teacher work motivation. This award also influences the improvement of teacher performance in teaching and guiding students. School principals have an important role in motivating teachers through rewards, which can create a more effective and quality educational environment. Therefore, bold and innovative reward strategies need to be developed and implemented to improve the overall quality of education. Thus, this research provides insight into the importance of rewards for teachers and contributes to developing new strategies to strengthen the quality of teacher teaching.

PENDAHULUAN

Guru adalah orang yang sangat penting dan dipercayai dalam membantu murid-murid menjadi lebih baik. Mereka melakukan dua hal utama: mengajar dan mendidik. Mengajar berarti memberikan pelajaran kepada murid-murid, sedangkan mendidik berarti membantu murid-murid mengembangkan sikap dan kepribadian yang baik. Informasi yang murid-murid pelajari dari guru tidak berhenti di situ saja, tetapi nilai-nilai dari pelajaran itu diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari (Juhji, 2016).

Guru di madrasah memiliki peran penting dalam membentuk karakter siswa. Mereka bertindak sebagai pendidik, pembimbing, fasilitator, teladan, dan motivator bagi siswa. Sebagai pendidik, mereka mengajarkan moral dan akhlak kepada siswa. Sebagai pembimbing, mereka membimbing siswa dalam ibadah. Sebagai fasilitator, mereka menyediakan sarana untuk mendukung pembentukan karakter siswa. Sebagai teladan, mereka menunjukkan karakter baik untuk diikuti oleh siswa. Sebagai motivator, mereka memberikan dorongan kepada siswa untuk belajar dengan baik (Nurhidaya, Lundeto, & Luma, 2021).

Pendidikan adalah bidang yang kompleks, di mana berbagai faktor saling memengaruhi satu sama lain. Meski demikian, guru adalah faktor yang paling krusial. Kualitas dan kompetensi guru memainkan peran sentral dalam menentukan keberhasilan proses belajar-mengajar di dalam kelas (Dewi, 2017). Maka dari itu penting untuk meningkatkan kualitas guru di Indonesia.

Kualitas seorang guru dapat dilihat dari dua hal: proses dan hasil. Dari segi proses, guru dianggap berhasil jika mereka dapat membuat sebagian besar siswa aktif berkontribusi dalam pembelajaran, baik

*Corresponding author

E-mail addresses: ratu.husnun22@mhs.uinjkt.ac.id¹, Siti.masyithoh@uinjkt.ac.id²

secara fisik, mental, maupun sosial. Dari segi hasil, keberhasilan guru ditentukan oleh sejauh mana pembelajaran yang mereka lakukan dapat memperbaiki sikap siswa menuju penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik, sehingga memenuhi standar pembelajaran yang ditetapkan (Mas, 2008). Menurut (Sadewo & Purnasari, 2021) Kebijakan-kebijakan dalam dunia pendidikan menuntut para guru untuk segera beradaptasi. Kemampuan guru untuk mengikuti dan menerapkan kebijakan-kebijakan ini menjadi faktor kunci dalam menghadapi perkembangan teknologi. Guru yang dapat beradaptasi dengan cepat dan efektif akan memiliki kemampuan lebih baik untuk bersaing dalam lanskap pendidikan yang terus berubah. Adaptasi yang cepat juga memastikan bahwa para guru dapat memberikan pendidikan yang relevan dan berkualitas bagi para siswa, sesuai dengan tuntutan zaman.

Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya juga akan meningkatkan mutu sumber daya manusia hasil dari proses pendidikan yang mereka lakukan (Leonard, 2015). Kualitas guru yang tinggi bukan hanya meningkatkan pembelajaran, tetapi juga memberi dampak besar pada mutu pendidikan secara keseluruhan dan pertumbuhan peserta didik. Guru yang kompeten tidak hanya memberi pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, memotivasi, dan menginspirasi siswa untuk mencapai potensi tertinggi mereka. Hal ini memperkuat pondasi pendidikan yang kuat, menciptakan lingkungan belajar yang produktif, dan melahirkan pribadi yang siap untuk menghasilkan individu yang siap menghadap tantangan masa depan.

Oleh karenanya, peran kepala sekolah dalam pengembangan sekolah sangat penting. Kepemimpinan kepala sekolah terlibat secara langsung dalam membimbing guru, staf administrasi, dan personel lainnya. Sebagai seorang pemimpin, ia perlu memahami segala aspek administrasi sekolah dan potensi yang dimiliki oleh stafnya agar dapat berkomunikasi dan bekerja sama dalam meningkatkan kinerja sekolah. Strategi yang digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualifikasi guru dan karyawan sekolahnya dapat membantu menyelesaikan tantangan yang dihadapi oleh sekolah yang dipimpinnya. (Malikkhah & Anam, 2020).

Kepala sekolah sebagai supervisor pertama-tama mengamati masalah atau kendala yang dihadapi guru saat proses pembelajaran. Hal ini dilakukan agar supervisi dan bimbingan yang diberikan dapat diterima dan dilaksanakan oleh guru dengan tujuan membangun rasa profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Dengan pendekatan ini, supervisi menjadi sesuatu yang konstruktif dan tidak menimbulkan rasa tertekan. Melalui pengamatan, kepala sekolah dapat membantu guru menyelesaikan masalah dengan terlebih dahulu mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh guru tersebut. Dengan cara ini, kepala sekolah dapat memberikan bimbingan yang sesuai untuk mengatasi kelemahan dan memperkuat kelebihan, sehingga kualitas pengajaran dapat meningkat. Prinsip supervisi yang dipegang oleh kepala sekolah adalah bersifat positif, tanpa mencari-cari kesalahan. Dengan demikian, analisis yang dilakukan menjadi sumber kegembiraan dan motivasi bagi guru, karena mereka merasa didukung tanpa merasa diawasi secara negatif. Pendekatan ini mendukung empat fungsi utama supervisi, yaitu penilaian, perbaikan, peningkatan, dan pembinaan. (Nilza, Hifza, & Ubabuddin, 2021).

Berdasarkan pernyataan di atas, diperkuat oleh hasil dari penelitian (Ekamayasari & Syarif, 2018) menunjukkan bahwa penilaian kepala sekolah terhadap peningkatan kualifikasi guru melalui proses evaluasi langkah demi langkah dapat mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan guru dalam mengajar serta tingkat penguasaan mereka terhadap kompetensi yang relevan.

Ditambahkan lagi, pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Malikkhah & Anam, 2020) yang menetapkan bahwa peningkatan kompetensi guru menuju arah yang positif mencerminkan keberhasilan kepala sekolah dalam menerapkan strateginya. Penelitian tersebut juga meneliti strategi yang digunakan oleh kepala sekolah di MI Muhammadiyah 03 Wonoasri Tempurejo Jember, yang menjadikan sekolah tersebut menjadi salah satu sekolah unggulan dan favorit. Penelitian ini juga mengungkap bahwa sekolah yang diteliti memiliki tenaga pendidik yang berkualitas, terlihat dari latar belakang pendidikan sarjana para guru. Selain itu, kualitas sekolah juga tercermin dari minat orang tua untuk menyekolahkan anak-anak mereka di sana, yang terbukti dengan jumlah pendaftar yang tinggi setiap tahunnya.

Strategi untuk meningkatkan kualitas guru bisa berbeda-beda, namun tujuan utamanya tetap sama, yaitu meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah memberikan penghargaan kepada guru. Dengan cara ini, diharapkan guru menjadi lebih termotivasi dan kinerja mereka dalam proses pembelajaran semakin baik. Penghargaan yang diberikan dapat bervariasi, namun umumnya ditujukan kepada guru yang menunjukkan prestasi luar biasa, dedikasi tinggi, atau bekerja di daerah khusus. Penghargaan ini bisa diberikan pada berbagai tingkatan, mulai dari tingkat sekolah, desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, hingga tingkat nasional atau internasional. Jenis penghargaan juga beragam, seperti satyalencana, tanda jasa, bintang jasa, kenaikan pangkat khusus, insentif finansial, piagam penghargaan, jabatan fungsional atau struktural, hingga bintang jasa pendidikan. Semua ini sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku (Marjuni, 2020).

Menurut KBBI, penghargaan terhadap profesi guru adalah tindakan memberi apresiasi kepada pegawai. Dengan kata lain, penghargaan kepada profesi guru mencakup pengakuan atas kontribusi mereka dan perlindungan terhadap hal-hal yang bisa menghambat tugas guru dalam menjalankan pekerjaannya. Penghargaan ini bisa berupa dukungan moral, penghargaan formal, atau perlindungan dari gangguan yang dapat mengganggu proses pengajaran (Marjuni, 2020).

Penghargaan dari sekolah atau dinas pendidikan bagi guru adalah bentuk imbalan atas prestasi mereka, baik dalam bentuk intrinsik maupun ekstrinsik. Diharapkan bahwa penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dan dorongan bagi guru untuk mencapai keunggulan dalam pekerjaan mereka serta untuk bersaing secara sehat. Prinsip keadilan dalam pemberian penghargaan akan meningkatkan motivasi intrinsik guru, mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Selain sebagai bentuk pengakuan atas prestasi, penghargaan juga berperan sebagai motivator yang membantu meningkatkan kualitas pengajaran guru dengan memberikan dorongan psikologis yang positif (Warna, Suratno, & Tiara, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Warna et al., 2020) membuktikan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin banyak penghargaan yang diberikan, semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya, jika guru kurang mendapatkan penghargaan, motivasi kerja mereka cenderung menurun. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya apresiasi sebagai faktor yang mendorong semangat kerja dalam lingkungan pendidikan.

Oleh karena itu, dengan hasil kegiatan yang di jumpai di lapangan, ditemukan bahwa kualitas guru dapat ditingkatkan melalui strategi kepala sekolah. Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, penulis tertarik untuk meneliti strategi kepala sekolah dalam memberikan penghargaan untuk meningkatkan efektivitas guru di Madrasah Ibtidaiyah. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi dampak penghargaan terhadap motivasi dan kinerja para guru. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi strategi terbaik yang digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas guru melalui pemberian penghargaan. Studi ini menggunakan data primer dan dilakukan di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur dengan sumber data dari jurnal-jurnal yang diterbitkan di Indonesia. Pencarian literatur dilakukan secara independen oleh penulis, dengan kata kunci seperti "penghargaan," "peningkatan kualitas," "strategi," dan "kepala sekolah." Pencarian artikel dilakukan melalui Google Scholar dengan batasan tahun publikasi antara 2016 hingga 2024. Artikel yang dipilih harus dalam bahasa Indonesia, berformat PDF, dan gratis. Dari hasil pencarian, 10 artikel sesuai dari 40 yang dianalisis. Dari tinjauan ini, berbagai temuan muncul terkait cara meningkatkan kualitas guru melalui penghargaan. Langkah berikutnya adalah menganalisis dampak strategi-strategi ini pada peningkatan kualitas guru di Madrasah Ibtidaiyah dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas penghargaan sebagai alat strategis dalam manajemen kualitas guru.

Secara umum, literatur yang relevan terstruktur dalam kajian pustaka mencakup aspek-aspek yang menjelaskan teori, temuan, dan materi yang memiliki relevansi signifikan terhadap penelitian yang sedang dilakukan. Kajian pustaka ini menjadi landasan intelektual bagi perancangan penelitian, memberikan kontribusi penting dalam membentuk kerangka pemikiran yang berkualitas terkait dengan pemecahan permasalahan yang telah diidentifikasi pada tahap perumusan masalah. Penyusunan kerangka pemikiran ini dilakukan dengan pendekatan terarah dan terstruktur guna memastikan kohesivitas dalam merinci solusi untuk permasalahan yang ada (Ridwan, AM, Ulum, & Muhammad, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dipaparkan di bawah ini akan mengungkapkan mengenai daftar literature yang digunakan termasuk nama penulis, Judul, Publikasi dan Tahun, serta Hasil penelitian yang berkaitan dengan pemberian penghargaan untuk meningkatkan kualitas guru. Untuk mempermudah pencapaian hasil penelitian dipaparkan pada tabel Berikut

Tabel 1. Daftar Literatur yang Digunakan dalam Penelitian

No.	Nama Peneliti	Judul	Publikasi dan Tahun	Hasil Penelitian
1.	Tati Murni, Emilda Sulasmi	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru	Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, dan Menengah, Vol. 2 No. 3 Tahun 2021 Halaman 119-136	Cara meningkatkan motivasi kerja guru sekolah melalui dua metode yaitu: metode langsung dan metode tidak langsung. Dimana Metode langsung (direct motivation), Motivasi ini dapat

No.	Nama Peneliti	Judul	Publikasi dan Tahun	Hasil Penelitian
		Yayasan Sinar Husni Medan		diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan piagam. Sedangkan Metode tidak langsung (indirect motivation), merupakan motivasi yang berupa fasilitas Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan susana dan dengan pemberian ruangan kerja yang baik.
2.	Rizqi Abdul Muhaemin, Abu bakar Umar	Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Mathla'ul Huda	Jurnal Pendidikan Vol. 10 No. 2 Tahun 2022 Halaman 199-208	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru karena berhasil dalam menjalankan program meningkatkan mutu pendidikan di MTs Mathla'ul Huda. Kepala madrasah berperan sebagai motivator dengan mengatur lingkungan, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan sarana pembelajaran yang memadai.
3.	Rachmades Ali	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa	YUME : Journal of Management Vol. 2 No. 3 Tahun 2019	Penghargaan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah dasar di kecamatan Barombong melalui motivasi. Artinya, semakin baik penghargaan melalui motivasi maka kinerja guru akan semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk penghargaan melalui motivasi kerja guru maka kinerja guru akan semakin rendah
4.	Aninditya Sri Nugraheni, Siti Khanifah	Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru	JPSD : Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar Vol. 2 No. 2 Tahun 2016 Halaman 15-23	Kepala Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda telah menjalankan perannya sebagai motivator dalam meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa upaya yang telah dilakukan kepala madrasah yang berkaitan dengan perannya sebagai motivator yang salah satunya adalah dan pemberian penghargaan
5.	H. Aan Hartawan	Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru	Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru Vol. 3 No. 2	Dalam memotivasi kinerja guru melalui kepala sekolah, seperti memberikan

No.	Nama Peneliti	Judul	Publikasi dan Tahun	Hasil Penelitian
		Melalui Kepala Sekolah	Tahun 2020 Halaman 386-393	penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja guru, memberikan ruang untuk berinovasi, memberikan pengarahan dan pembinaan, memberikan wewenang, memberikan perhatian, memberi acara piknik, dan memberikan insentif bagi guru yang berprestasi. upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru dalam proses KBM dapat memberikan pengaruh yang cukup signifikan. Dengan demikian, hipotesis tindakan terbukti, yaitu upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru SMKN 1 Talaga Kab Majalengka berhasil.
6.	Adi Wibowo, Ahmad Zawawi Subhan	Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan	Indonesian Journal of Islamic Educational Management Vol. 3 No. 2 Tahun 2020 Halaman 108-116	Dengan adanya penghargaan, guru merasa diakui dan dihargai atas hasil kerja mereka, sehingga lebih termotivasi untuk berinovasi, memberikan yang terbaik, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Hal ini juga berdampak pada meningkatnya kualitas pendidikan di sekolah, karena guru yang termotivasi cenderung lebih produktif dan efektif dalam mengajar serta memberikan bimbingan kepada siswa.
7.	Tasnim, Muntari, Sukardi	Supervisi Akademik Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru	Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan Vol. 6 No. 1 Tahun 2021 Halaman 159 – 166	Hasil dari pemberian penghargaan yang diberikan kepala sekolah kepada guru adalah peningkatan profesionalisme guru.
8.	Weliyanto	Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Di Kabupaten Berau	Jurnal Penelitian Administrasi Publik Vol. 6 No. 2 Tahun 2020 Halaman 202-218	Pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. Meningkatnya pemberian penghargaan kepada guru akan meningkatkan kinerja guru, dan perubahan yang terjadi pada pemberian penghargaan kepada guru akan berdampak terhadap kinerjanya.

No.	Nama Peneliti	Judul	Publikasi dan Tahun	Hasil Penelitian
9.	Laelatul Munawarah, Muh. Zulkifli, Safinah	Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Manajemen Personalia Di Mi Nw Montong Bila	Tabiat Nahdliah: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Dakwah Vol. 1 No. 1 Tahun 2023 Halaman 34-42	Bahwa pengadaan reward berupa penghargaan sertifikat guru berdampak positif bagi nilai akreditasi madrasah dan guru yang bersangkutan.
10.	Merry, Harapan Rohana	Edi, Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan	Jurnal Ilmiah Bina Edukasi Vol. 13 No. 1 Tahun 2020 Halaman 27—40	Penghargaan pada guru memberi pengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 Indralaya. Artinya semakin tinggi penghargaan yang diberikan pada guru, maka kinerja guru semakin meningkat. Penghargaan pada guru ini, apalagi terkait dengan finansial sangat tergantung dengan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah.

Pada diskusi ini, akan diungkapkan hasil analisis dari sepuluh artikel yang telah dipresentasikan sebagai sumber penelitian. Pembahasan akan membahas bagaimana pemberian penghargaan dari kepala sekolah dapat menyempurnakan kinerja guru di SD/MI. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian penghargaan mayoritas memberikan dampak positif bagi guru, yang dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kualitas kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugraheni & Khanifah, 2016) Menyatakan bahwa kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda telah berhasil menjadi motivator dalam meningkatkan profesionalisme guru. Satu diantara yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk memotivasi guru adalah dengan memberikan penghargaan. Tindakan ini mencerminkan upaya kepala sekolah dalam mewujudkan perannya sebagai pendorong semangat dan pendukung peningkatan kualitas guru.

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abdul & Umar, 2022), Kepala sekolah di MTs Mathla'ul Huda memberikan penghargaan kepada guru karena berhasil dalam menjalankan program meningkatkan mutu pendidikan. Kepala madrasah berperan sebagai motivator dengan mengatur lingkungan, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan sarana pembelajaran yang memadai.

Penelitian tersebut juga menyoroti peran penting kepala madrasah dalam memotivasi guru-guru di sekolah. Dengan mengatur lingkungan, suasana kerja, disiplin, serta memberikan dorongan dan penghargaan secara efektif, kepala madrasah mampu menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, penyediaan sarana pembelajaran yang memadai juga menjadi faktor penting dalam kesuksesan program-program pendidikan.

Ada dua cara untuk meningkatkan motivasi kerja guru, yaitu metode langsung dan metode tidak langsung. Metode langsung atau direct motivation mencakup pemberian pujian, penghargaan, bonus, atau piagam kepada guru sebagai bentuk apresiasi. Sementara itu, metode tidak langsung atau indirect motivation melibatkan penyediaan fasilitas yang nyaman, seperti ruang kerja yang baik atau suasana kerja yang kondusif (Murni & Sulasmi, 2021). Hal tersebut menyoroti pentingnya metode langsung untuk meningkatkan motivasi guru, terutama melalui pemberian penghargaan. Ini menandakan bahwa penghargaan dan apresiasi langsung dapat menjadi sarana yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di sekolah.

Konsekuensi dari pemberian penghargaan oleh kepala sekolah kepada guru adalah meningkatnya profesionalisme mereka (Tasnim, Muntari, & Sukardi, 2021). Memberikan penghargaan kepada guru merupakan salah satu bentuk metode langsung dalam meningkatkan motivasi kerja. Penghargaan tersebut tidak hanya meningkatkan semangat kerja guru tetapi juga memperkuat rasa nilai diri mereka. Dengan demikian, metode ini dapat secara signifikan meningkatkan motivasi kerja guru dan pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Penelitian oleh (Ali, 2019) menyatakan bahwa penghargaan melalui motivasi memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar di Kecamatan Barombong. Ini berarti bahwa jika penghargaan diberikan dengan baik melalui motivasi, kinerja guru akan cenderung meningkat. Sebaliknya, jika penghargaan kurang memadai, kinerja guru bisa menurun. Namun, studi oleh (Weliyanto, 2020) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. Dengan kata lain, semakin banyak penghargaan yang diberikan kepada guru, kinerja mereka juga akan meningkat, dan perubahan dalam pemberian penghargaan dapat mempengaruhi kinerja guru secara langsung.

Hubungan antara penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah dan kinerja guru bersifat saling timbal balik. Ketika guru merasa dihargai melalui berbagai bentuk penghargaan, seperti bonus, sertifikat, atau pengakuan publik, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik dan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam mengajar. Pemberian penghargaan yang konsisten dan bermakna dapat menjadi pemicu yang kuat untuk meningkatkan semangat dan produktivitas guru, sehingga menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efektif dan berkualitas.

Menurut (Merry, Harapan, & Rohana, 2020), jika guru mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi, maka kinerja mereka akan semakin baik. Bentuk penghargaan yang melibatkan aspek finansial sangat dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah.

Dengan adanya penghargaan, guru merasa diakui dan dihargai atas hasil kerja mereka, sehingga lebih termotivasi untuk berinovasi, memberikan yang terbaik, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Hal ini juga berdampak pada meningkatnya kualitas pendidikan di sekolah, karena guru yang termotivasi cenderung lebih produktif dan efektif dalam mengajar serta memberikan bimbingan kepada siswa (Wibowo & Subhan, 2020).

Penelitian oleh (Hartawan, 2020) menunjukkan bahwa berbagai langkah yang dapat diambil kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi guru termasuk memberi penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja mereka, memberikan ruang untuk inovasi, menyediakan pengarahan dan pembinaan, memberikan wewenang, serta memberikan perhatian. Selain itu, acara piknik dan insentif bagi guru yang berprestasi juga bisa menjadi motivator yang efektif. Usaha-usaha ini secara keseluruhan dapat memberikan dampak signifikan pada peningkatan motivasi guru dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM).

Lebih luas lagi, penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah dapat bervariasi dalam bentuknya. Seperti yang dinyatakan oleh (Munawarah, Zulkifli, & Safinah, 2023), pengadaan reward berupa pengusahaan sertifikat guru juga berdampak positif bagi nilai akreditasi madrasah dan guru yang bersangkutan.

Bahkan menurut (Mansir, 2020), Salah satu bentuk penghargaan kepada guru ialah gaji. Sayangnya, gaji guru di Indonesia umumnya masih tergolong rendah, terutama bagi guru yang bekerja di sekolah-sekolah swasta dan mereka yang berstatus honorer. Kondisi ini menciptakan tantangan bagi banyak guru yang ingin memberikan yang terbaik bagi siswa mereka, sementara harus berjuang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sendiri. Rendahnya gaji dapat mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan guru, sehingga penting bagi pemerintah dan institusi pendidikan untuk mencari solusi guna meningkatkan apresiasi dan kesejahteraan finansial bagi para guru.

Penghargaan terhadap guru bisa diimplementasikan dalam berbagai bentuk, sesuai dengan kebijakan kepala sekolah. Yang paling penting adalah bahwa penghargaan tersebut memiliki dampak positif dan mampu memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Apakah dalam bentuk bonus, sertifikat penghargaan, atau kesempatan pengembangan profesional, bentuk-bentuk apresiasi ini dapat mendorong semangat kerja dan memberikan pengakuan yang layak atas dedikasi para guru dalam mendidik siswa.

Penelitian tersebut menggarisbawahi pentingnya penghargaan bagi guru dalam menghadapi dinamika pendidikan yang terus berubah. Meskipun telah banyak dilakukan upaya untuk memberikan penghargaan kepada guru, namun seringkali terjebak dalam pola pikir yang sudah umum dan kurang memperhatikan kompleksitas lingkungan pendidikan. Hal ini tentunya termasuk pada guru di Madrasah Ibtidaiyah, di mana penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah dapat menjadi dorongan yang kuat bagi para guru untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka. Dengan pendekatan yang baru dan inovatif, diharapkan para kepala sekolah dapat memberikan penghargaan yang lebih bermakna dan dapat meningkatkan motivasi serta kinerja guru, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan tentang pentingnya penghargaan bagi guru, tetapi juga memberikan kontribusi dalam mengembangkan strategi baru untuk memperkuat kualitas pengajaran guru. Dengan pendekatan yang berani dan inovatif dalam memberikan

penghargaan, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru di Madrasah Ibtidaiyah memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru. Berbagai bentuk penghargaan, seperti pujian, bonus, sertifikat, atau kesempatan pengembangan profesional, dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Peran kepala sekolah sangat penting dalam memotivasi guru melalui penghargaan, yang pada akhirnya dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efektif dan berkualitas. Oleh karena itu, strategi yang berani dan inovatif dalam memberikan penghargaan perlu dikembangkan dan diterapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Abdul, M. R., & Umar, A. bakar. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Mathla'ul Huda. *Jurnal Pendidikan*, 10(2), 199–208.
- Arifuddin, A., & Arrosyid, S. R. (2017). Pengaruh Metode Demontrasi dengan Alat Peraga Jembatan Garis Bilangan Terhadap Hasil Belajar Matematika Materi Bilangan Bulat. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 4(2), 165-178.
- Ali, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Dewi, N. W. E. P. (2017). Meningkatkan Kualitas Guru Untuk Pendidikan Yang Lebih Baik. *Pendidikan Universitas Ganेशha*, 11, 294.
- Ekamayasari, & Syarif, M. (2018). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan kompetensi Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Di Sma Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar. *FITRAH Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, 4(1), 141–164.
- Hartawan, H. A. (2020). Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3(2), 386–393.
- Juhji. (2016). Peran Urgen Guru Dalam Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(1), 52–62.
- Leonard. (2015). Kompetensi Tenaga Pendidik Di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas Sdm Guru Dan Solusi Perbaikannya. *Jurnal Formatif*, 5(3), 192–201.
- Malikkah, Z., & Anam, N. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Madrasah Ibtidaiyah (MI). *Mu'allim Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 242–259.
- Mansir, F. (2020). Kesejahteraan Dan Kualitas Guru Sebagai Ujung Tombak Pendidikan Nasional Era Digital. *JURNAL IKA*, 8(2), 293–303.
- Marjuni, H. A. (2020). Penghargaan Profesi Guru Sebagai Agen Perubahan. *Inspiratif Pendidikan*, 9(2), 208–217.
- Mas, S. R. (2008). Profesionalitas Guru Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *INOVASI*, 5(2).
- Merry, Harapan, E., & Rohana. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan. *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*, 13(1), 27–40.
- Munawarah, L., Zulkifli, M., & Safinah. (2023). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Manajemen Personalia Di Mi Nw Montong Bila. *Tabiat Nahdliyah: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Dakwah*, 1(1), 34–42.
- Murni, T., & Sulasmi, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan Sinar Husni Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah, Dan Tinggi*, 2(3), 119–136.
- Nilza, Hifza, & Ubabuddin. (2021). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 11–18.
- Nugraheni, A. S., & Khanifah, S. (2016). Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *JPSD : Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 2(2), 15–23.
- Nurhidaya, Lundeto, A., & Luma, M. (2021). Peran Guru Kelas dalam Pembentukan Karakter Siswa Kelas III di Madrasah Ibtidaiyah. *Journal of Elementary Educational Research*, 1(2), 56–67.
- Ridwan, M., AM, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Ridwan, M., Ulum, B., Muhammad, F., & Indragiri, U. I. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah (The Importance Of Application Of Literature Review In Scientific Research). , 02(01), . *Jurnal Masohi*, 2(1), 42–51.
- Sadewo, Y. D., & Purnasari, P. D. (2021). Pengembangan Video Pembelajaran Matematika Berorientasi Kebudayaan Lokal Pada Sekolah Dasar. *Sebatik*, 25(2), 590–597.

- Tasnim, Muntari, & Sukardi. (2021). Supervisi Akademik Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 6(1), 159 – 166.
- Warna, E., Suratno, & Tiara. (2020). Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi Di Sma Negeri Se Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 354–369.
- Weliyanto. (2020). Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Di Kabupaten Berau. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 6(2), 202–218.
- Wibowo, A., & Subhan, A. Z. (2020). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 3(2), 108–116.