

PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN SANKSI TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS KINERJA GURU DI SEKOLAH BOSOWA BINA INSANI BOGOR

Dedi Supriyadi, E. Mujahidin

Sekolah Pascasarjana Universitas Ibnu Khaldun-Bogor
d3dy_sup@yahoo.com

ABSTRAK

Keberadaan pedoman perilaku dan tata tertib bagi guru di sekolah ternyata sering diabaikan. Fakta menunjukkan tidak seluruh guru mau mematuhi kode etik dan tata tertib yang berlaku. Fokus masalah dalam penelitian ini adalah implikasi dan konsekuensi hukum dalam kode etik dan tata tertib yang berlaku tidak memberikan efek positif terhadap guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Bisa jadi karena ketiadaan penghargaan bagi mereka yang mematuhi aturan sehingga mereka tidak termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya, atau adanya sanksi yang diberlakukan tidak memberikan efek jera bagi pelanggar aturan. Pemberian penghargaan terhadap guru dapat berupa pemberian gaji dan bonus, tunjangan kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan sosial. Sedangkan sanksi yang diberikan kepada guru dapat berupa teguran lisan, surat peringatan (SP-1), surat peringatan (SP-2), dan pemberhentian. Artikel ini didasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Sekolah Bosowa Bina Insani Bogor terhadap seluruh guru sebagai responden sebanyak 129 orang. Analisis yang digunakan adalah regresi dan korelasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0, koefisien korelasi antara X_1 , dan X_2 terhadap Y yaitu sebesar 0,792, sedangkan koefisien determinasi antara X_1 , dan X_2 terhadap Y yaitu sebesar 0,628. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor pemberian penghargaan dan sanksi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja guru dengan pengaruh sebesar 62,8%. Sisanya terdapat 37,2% faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru di sekolah.

PENDAHULUAN

Salah satu komponen yang memiliki fungsi, peran, dan kedudukan yang cukup strategis dalam sistem pendidikan, yaitu pendidik. Istilah pendidik seperti tercantum dalam pasal 39 (2) UU No. 20 Tahun 2003 merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Indonesia Legal Center Publishing, 2008:127). Dalam konteks pendidikan Islam, pendidik sering

disebut *murabbi*, *mu'allim* atau *muaddib*. Di samping itu, istilah pendidik kadang kala disebut melalui gelarnya, seperti istilah *al ustadz* atau *asy syaikh* (Muhaimin dan Abdul Mujib, 1993: 167-168), Pendidik dalam Islam, adalah orang-orang dewasa yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensinya, baik potensi kognitif, afektif, maupun psikomotorik agar mampu mencapai tingkat kedewasaan sejalan dengan tugas dan fungsinya sebagai hamba Allah SWT dan khalifah di muka bumi.

Menurut Abdurrahman An-Nahlawi (1992: 239), seorang pendidik harus memiliki tingkah laku dan pola pikir yang bersifat *Rabbani*. Sebagaimana didasarkan pada Firman Allah SWT dalam Al Quran surat Ali Imran (3), ayat 79, yaitu:

كُونُوا رَبَّانِيِّنَ بِمَا كُنْتُمْ تُعَلِّمُونَ الْكِتَابَ وَبِمَا كُنْتُمْ تَدْرُسُونَ

“... hendaklah kamu menjadi orang-orang rabbani, karena kamu selalu mengajarkan al-Kitab dan disebabkan kamu tetap mempelajarinya”

Dalam keterangannya, dijelaskan secara singkat bahwa *Rabbani* adalah orang yang sempurna ilmu dan ketaqwaannya (Depag RI, 1990: 89).

Pada jalur pendidikan formal, khususnya pendidikan dasar dan menengah digunakan istilah guru untuk pendidik. Hal ini dapat dilihat dalam bab 1 pasal 1 UU NO. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Indonesia Legal Center Publishing, 2008: 2)..

Berdasar pada pemahaman arti guru di atas, maka profesionalisme guru menjadi suatu keharusan dalam sebuah institusi pendidikan. Hal ini sejalan dengan amanat Rasulullah SAW dalam sebuah haditsnya, bahwa apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan profesinya (ahlinya), maka tunggulah kehancurannya. Menyadari tentang keberadaan guru seperti tersebut di atas, maka pantas jika kualitas sebuah sekolah seringkali dikaitkan dengan kualitas kinerja gurunya.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala, kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya (Martinis Yamin dan Maisah, 2010: 129). Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik guru dan

ekstrinsik. Faktor intrinsik, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru. Sedangkan faktor ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.

Ada 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki guru dalam tugas keprofesionalannya sebagai modal dari sebuah kualitas kinerja, seperti diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah RI No. 74 Tahun 2008, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (2009: 8). Indikator lain sebuah kualitas kinerja guru di sekolah yakni ketika terlihat kedisiplinan guru tersebut dalam bekerja. Kedisiplinan yang dimaknai sebagai sebuah ketaatan atau kepatuhan atas ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah tersebut. Dalam hal ini, biasanya di sekolah ada kode etik yang diberlakukan bagi guru-guru sebagai *code of conduct*. Selain kode etik, ada juga tata tertib yang perlu dipatuhi demi tercapainya visi, misi, dan tujuan dari sekolah tersebut. Baik kode etik maupun tata tertib yang diberlakukan di sekolah, khususnya yang berkenaan dengan peraturan kepegawaian yang ada, umumnya mengandung berbagai macam implikasi dan konsekuensi hukum yang harus diterima oleh guru itu sendiri. Karena adanya implikasi dan konsekuensi hukum ini, maka seyogianya kode etik dan tata tertib yang berlaku harus ditaati.

Namun kenyataannya, tidak seluruh guru mau mentaati kode etik dan tata tertib yang ada. Bahkan terkadang dengan mudah guru mengabaikannya atau melanggarnya. Pelanggaran ini disebabkan oleh adanya indikasi bahwa implikasi dan konsekuensi hukum dalam kode etik dan tata tertib yang berlaku tidak memberikan efek positif terhadap guru untuk berdisiplin. Banyak faktor yang dapat mengakibatkan ketiadaan efek positif dari kode etik dan tata tertib yang berlaku. Bisa jadi hal ini disebabkan oleh adanya sanksi yang diberlakukan tidak memberikan efek jera bagi pelanggar aturan, atau bisa jadi hal ini disebabkan oleh ketiadaan penghargaan bagi mereka yang mentaati aturan sehingga mereka tidak termotivasi untuk berdisiplin. Karenanya, pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi dalam bekerja dan penerapan sanksi terhadap guru yang melanggar kode etik dan tata tertib yang berlaku merupakan sesuatu yang sangat penting keberadaannya.

Adanya pemberian penghargaan dan sanksi sesungguhnya merupakan bentuk keadilan (*'adalah*) yang diterapkan dalam dunia kerja, terutama dalam penegakkan kedisiplinan dan pemberian motivasi. Sebagaimana wujud keadilan Allah SWT terhadap hamba-Nya dengan memberikan janji dan ancaman (*al-wa'du wal wa'iid*) berupa surga dan neraka yang

disediakan di akhirat kelak. Abdur Rahman Shalih Abdullah (alih bahasa: Mutammam), 1991: 212) menyebutnya dengan istilah pemberian *tsawab* (penghargaan) dan *'iqab* (hukuman), sebuah terminologi dalam Al Quran. Istilah lain yang digunakan dalam terminologi Al Quran adalah *targhiib* dan *tarhiib*.

Konsep penghargaan dan sanksi pada hakikatnya didasarkan pada adanya tabiat yang melekat pada manusia, yaitu tabiat baik dan tabiat buruk yang berkembang sesuai dengan lingkungan. Karenanya, Islam melalui Al Quran selalu mengarahkan agar tabiat baik perlu diberi imbalan, penguatan, dan dorongan, sedangkan tabiat buruk perlu dipagari dan dicegah. Kendati demikian, fitrah baik manusia menyebabkan pemberian penghargaan harus didahulukan dari pemberian hukuman. Meski dapat dibedakan antara pemberian penghargaan dan penerapan sanksi, namun kenyataannya tak dapat dipisahkan sebagai sebuah kompensasi kerja.

Sekolah Bosowa Bina Insani sebagai salah satu sekolah terpadu dari unit Kelompok Bermain (KB) sampai dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) di kota Bogor. Dalam melaksanakan program kegiatan sekolahnya memberlakukan kode etik dan tata tertib bagi guru-guru yang mengajar di sekolah tersebut. Sama halnya dengan sekolah-sekolah lain pada umumnya, di sekolah Bosowa Bina Insani pun masih terdapat beberapa guru yang belum mentaati kode etik dan tata tertib yang berlaku. Hal ini menarik untuk dikaji lebih dalam dengan judul , “Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Sanksi terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di Sekolah Bosowa Bina Insani Bogor”.

RUMUSAN MASALAH

1. Seberapa besar pengaruh pemberian penghargaan terhadap peningkatan kualitas kinerja guru di Sekolah Bosowa Bina Insani Bogor?
2. Seberapa besar pengaruh pemberian sanksi terhadap peningkatan kualitas kinerja guru di Sekolah Bosowa Bina Insani Bogor?
3. Seberapa besar pengaruh pemberian penghargaan dan sanksi terhadap peningkatan kualitas kinerja guru di Sekolah Bosowa Bina Insani Bogor?

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini dilakukan melalui pendekatan metode kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan tentang kondisi objektif pemberian penghargaan

dan sanksi terhadap guru di Sekolah Bosowa Bina Insani Bogor, serta kualitas kinerja guru di Sekolah Bina Insani. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh pemberian penghargaan dan sanksi terhadap peningkatan kualitas kinerja guru di Sekolah Bosowa Bina Insani Bogor.

A. Pemberian Penghargaan dan Sanksi serta Kualitas Kinerja Guru di Sekolah Bosowa Bina Insani

1. Pemberian Penghargaan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata penghargaan diartikan sebagai perbuatan (hal dan sebagainya) menghargai atau penghormatan (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1995: 341). Ini berarti, kata penghargaan mengandung unsur adanya upaya pemberian imbalan kepada seseorang karena telah melakukan perbuatan hukum secara positif. Imbalan positif ini bisa dalam bentuk pujian atau hadiah. Itulah sebabnya, kita mengenal istilah *reward* atau *apresiasi*.

Menurut Henry Simamora (2004: 514), "*reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Ini dapat diartikan, bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam terminologi Al Quran, berkenaan dengan pemberian penghargaan dikenal istilah *targhiib* yang berasal dari kata *raghbah*, yang mengikuti pola kata taf'iil. Kata *raghbah* berarti cinta, senang kepada yang baik; sedangkan *targhib* berarti mendorong atau memotivasi diri untuk mencintai kebaikan (Muhammad Thalib, 1996: 127). Istilah kata *raghbah* dapat ditemukan dalam firman Allah SWT Surat *At Taubah* (9) ayat 59. Selain dari *targhiib*, dalam Al Quran juga dikenal istilah *tabsyiir dan tamtii'*.

Agar pemberian penghargaan (*reward*) ini dapat efektif dijalankan dalam proses organisasi kerja, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip penerapannya. Yang dimaksud dengan prinsip di sini yaitu kebenaran yang menjadi pokok dasar dalam berfikir dan bertindak. Lukman bin Ma'sa menyebut ada 5 (lima) prinsip dalam pemberian penghargaan, yaitu:

- a. Penilaian didasarkan kepada "perilaku", bukan "pelaku";
- b. Pemberian penghargaan harus ada batasnya;

- c. Penghargaan berupa perhatian;
- d. Dimusyawarahkan kesepakatannya;
- e. Distandarkan pada proses. (Lukman bin Ma'sa, 2009: <http://luken80.wordpress.com/2009/02/08/konsep-penghargaan-dansanksi-dalam-pendidikanislam.html> 15 Nopember 2010).

Berdasarkan pada prinsip-prinsip tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pemberian penghargaan merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan. Maka itu diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Berkenaan dengan penghargaan kepada guru yang diberikan oleh satuan pendidikan lebih lanjut diatur dalam pedoman perilaku atau *code of conduct* dan tata tertib atau pedoman organisasi kepegawaian yang ditetapkan oleh satuan pendidikan tersebut. Umumnya, bagi sekolah-sekolah swasta ditetapkan oleh Yayasan.

Adapun bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru di Sekolah Bosowa Bina Insani, antara lain:

- a. Pemberian gaji dan bonus; sejalan dengan kenaikan tingkat dan golongan dalam kepegawaian serta prestasi kerja.
- b. Pemberian tunjangan kesejahteraan, seperti: tunjangan kesehatan, kecelakaan, keluarga, pendidikan anak, hari tua, pemberian kesempatan untuk beribadah haji/umroh, paket liburan (rekreasi), pemberian fasilitas kerja, seperti kendaraan dinas, rumah dinas, dan lain-lain.
- c. Pengembangan karir; seperti: pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, kesempatan mengikuti kursus dan pelatihan, kesempatan studi banding, kesempatan magang, dan lain-lain.
- d. Penghargaan sosial; seperti: pengakuan, pujian, pemberian kepercayaan, promosi jabatan, penghargaan guru berprestasi, dan lain-lain.

2. Pemberian Sanksi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata sanksi diartikan sebagai tanggungan (tindakan-tindakan, hukuman, dan sebagainya) untuk memaksa orang menepati perjanjian atau menaati ketentuan undang-undang (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1995:

878). Ini berarti, kata sanksi mengandung unsur adanya upaya pemberian imbalan kepada seseorang karena telah melakukan perbuatan hukum secara negatif. Imbalan negatif ini dapat berupa pembebanan atau penderitaan yang ditentukan dalam hukum. Itulah sebabnya, kita mengenal istilah sanksi (*punishment*).

Dalam dunia kerja, penerapan sanksi (*punishment*) merupakan salah satu cara atau metode untuk melejitkan potensi dan prestasi kerja seseorang sehingga dapat berkembang secara optimal. Pemberian sanksi terhadap seseorang akan memberi efek jera bagi pelanggar aturan, dan atau bagi rekannya yang melihat akan termotivasi untuk tidak merasakan hal yang sama. Dengan demikian, pemberian sanksi diberikan kepada seorang pekerja didasarkan pada 3 (tiga) hal. Pertama, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang diperbuat; kedua, dimaksudkan agar tidak terjadi pelanggaran; dan ketiga, untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat.

Seperti diketahui bahwa Islam melalui Al Quran selalu mengarahkan agar tabiat buruk perlu dipagari dan dicegah. Cara pencegahan ini dikenal dalam Al Quran dengan metode *Tarhiib* seperti terdapat dalam firman Allah SWT dalam Al Quran Surat *Al Anfaal* (8) ayat 60. Istilah *tarhiib* yang diambil dari ayat ini diartikan menimbulkan perasaan takut yang hebat kepada lawan. Metode *tarhiib* adalah penggunaan ancaman yang menimbulkan ketakutan secara mendalam kepada orang yang diancam (Muhammad Thalib, 1996: 207). Metode *tarhiib* dilakukan dalam rangka untuk menimbulkan efek jera bagi si pelaku pelanggaran.

Agar penerapan sanksi (*punishment*) ini dapat efektif dijalankan dalam proses organisasi kerja, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip dalam penerapannya. Ada 5 (lima) prinsip dalam penerapan sanksi, yaitu:

- a. Kepercayaan terlebih dahulu kemudian hukuman;
- b. Didasarkan pada “perilaku” bukan “pelaku”;
- c. Menghukum tanpa emosi;
- d. Hukuman sudah disepakati; dan
- e. Adanya tahapan dalam pemberian hukuman (Lukman bin Ma’sa, 2009: <http://luken80.wordpress.com/2009/02/08/konsep-penghargaan-dansanksi-dalam-pendidikanislam.html> 15 Nopember 2010.)

Penerapan sanksi kepada guru di sekolah dapat bervariasi bentuk dan macamnya. Namun demikian, setidaknya ada 4 (empat) macam bentuk tahapan penerapan sanksi seperti yang dilakukan di Sekolah Bosowa Bina Insani terhadap guru secara umum, yaitu: pertama, teguran lisan; kedua, teguran secara tertulis (Surat Peringatan / SP 1); ketiga, teguran kedua secara tertulis (Surat Peringatan/SP 2), dan keempat, pemberhentian, baik secara hormat atau tidak hormat. Penerapan sanksi berdasarkan tahapan ini disesuaikan dengan tingkatan dan jenis pelanggaran yang dilakukan. Mekanisme pemberian sanksinya dilakukan pimpinan dalam hal ini Kepala Sekolah/pihak Yayasan. Semuanya diatur dalam pedoman kepegawaian yang berlaku.

3. Kualitas Kinerja Guru

Kinerja guru dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka upaya mencapai tujuan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah tersebut sebagai suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi yang terarah dengan orientasi prestasi. Menurut H.B. Uno (2009: 9), ada 5 (lima) dimensi kinerja guru, yaitu: kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, Inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Wujud perilakunya berupa kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008: 21). Selain itu, tentu saja aspek-aspek psikologi sosial dapat dideskripsikan. Seperti hal-hal yang dapat mempengaruhi keinginan guru untuk bekerja sama dengan siswa dan melakukan pertunjukan yang baik dalam pembelajaran maupun di luar aktivitas pembelajaran.

Dari uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa dalam kaitan dengan ruang lingkup kinerja guru pada dasarnya lebih terfokus pada perilaku guru di dalam pekerjaannya. Demikian pula perihal efektivitas guru adalah sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada siswa. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada keterampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan

profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas mendidik siswa di dalam kelas dengan sebaik-baiknya.

Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja guru menurut Siswanto, meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. (B. Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003: 234). Kedelapan hal tersebut akan dapat terlihat manakala guru yang bersangkutan memiliki kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Salah satu yang dapat mempengaruhi munculnya kesadaran dan kesediaan tersebut adalah kepuasan diri terhadap adanya konsekuensi hukum yang diterima. Ketika seorang guru telah menunjukkan prestasi yang baik dalam bekerja, maka penghargaan yang diterimanya. Sebaliknya, ketika dirinya melakukan pelanggaran, maka sanksi diberlakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

HASIL PENELITIAN

Terkait dengan pembinaan sumber daya manusia (SDM), Sekolah Bosowa Bina Insani menetapkan adanya pedoman perilaku (*code of conduct*) berupa kode etik yang diberlakukan bagi guru dan karyawan. Selain itu, ada juga tata tertib yang perlu dipatuhi demi tercapainya visi, misi, dan tujuan sekolah. Manajemen SDM ini dibawah kontrol dan kendali dari manajer HRD yang langsung bertanggung jawab kepada pengurus yayasan.

Dalam pelaksanaan pedoman perilaku dan tata tertib khusus bagi guru dilakukan oleh masing-masing satuan pendidikan di bawah kontrol dan kendali dari principal unit. Principal bertanggung jawab kepada Direktur Pendidikan yang pelaksanaannya dikoordinasikan dengan manajer HRD untuk ditindaklanjuti. Adanya pemberian penghargaan dan penerapan sanksi sebagai sebuah implikasi dari adanya pedoman perilaku dan tata tertib bagi guru dan karyawan di Sekolah Bosowa Bina Insani dilaksanakan berdasarkan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan Yayasan.

Dalam hal pemberian penghargaan, Yayasan telah menetapkan beberapa ketentuan terkait dengan pemberian gaji dan bonus, pemberian tunjangan kesejahteraan, pengembangan karir, dan penghargaan sosial. Sebelum ketentuan ini ditetapkan terlebih dahulu disosialisasikan kepada guru dan karyawan untuk diketahui bersama. Sama halnya dengan pemberian penghargaan, penerapan sanksi yang terdiri dari teguran, peringatan tertulis (SP

1), peringatan tertulis (SP 2), dan pemberhentian, dalam implementasinya sebelum ditetapkan terlebih dahulu disosialisasikan kepada guru dan karyawan.

Berkenaan dengan penilaian kinerja guru di Sekolah Bosowa Bina Insani dilakukan oleh pimpinan satuan pendidikan atau principal unit. Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Kedelapan unsur ini tercermin dalam berbagai aktivitas guru, baik dalam hal perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, maupun tindaklanjut proses dan hasil pembelajaran siswa. Dalam hal perencanaan kegiatan pembelajaran di kelas, seorang guru wajib menyusun administrasi program pembelajaran, yang terdiri dari program tahunan, program semester, analisis SK/KD, Silabus, RPP, penetapan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM), dan kontrak belajar. Dalam hal pelaksanaan, seorang guru wajib menjalankan tugas dan fungsinya sesuai ketentuan. Dalam hal evaluasi dan tindaklanjut, principal menjalankan tugas supervisi guru di kelas yang selanjutnya ditindaklanjuti dengan diskusi antara principal dan guru yang disupervisi tentang penyempurnaan pembelajaran, baik dalam bentuk apresiasi maupun koreksi.

Selanjutnya, dengan melakukan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 16.0 *for Windows* terkait pengaruh pemberian penghargaan terhadap kualitas kinerja guru di Sekolah Bosowa Bina Insani dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) = 0,791, berarti hubungan variabel pemberian penghargaan terhadap kualitas kinerja guru positif. Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,626, artinya 62,6% variabel kualitas kinerja guru ditentukan faktor pemberian penghargaan dan sisanya 37,4% ditentukan faktor-faktor lain. Sedangkan terkait pengaruh pemberian sanksi terhadap kualitas kinerja guru di Sekolah Bosowa Bina Insani dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) = 0,626, berarti hubungan variabel pemberian sanksi terhadap kualitas kinerja guru positif. Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,392, artinya 39,2% variabel kualitas kinerja guru ditentukan faktor pemberian sanksi dan sisanya 60,8% ditentukan faktor-faktor lain.

Adapun terkait pengaruh keduanya, berupa pemberian penghargaan dan sanksi terhadap kualitas kinerja guru di Sekolah Bosowa Bina Insani dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) = 0,792, berarti hubungan variabel pemberian penghargaan dan sanksi terhadap kualitas kinerja guru positif. Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,628, artinya 62,8% variabel kualitas kinerja guru ditentukan faktor pemberian penghargaan dan sanksi, sedangkan sisanya 37,2% ditentukan faktor-faktor lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa semakin jelas standar pemberian penghargaan dan sanksi terhadap guru dan objektif serta konsisten dalam penerapannya, maka akan semakin meningkatkan kualitas kinerja guru di Sekolah Bosowa Bina Insani Bogor. Hal ini terlihat dari data empiris sebagai berikut:

1. Variabel pemberian penghargaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 62,6% terhadap kualitas kinerja guru di Sekolah Bosowa Bina Insani Bogor.
2. Variabel pemberian sanksi mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 39,2% terhadap kualitas kinerja guru di Sekolah Bosowa Bina Insani Bogor.
3. Variabel pemberian penghargaan dan sanksi mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 62,8% terhadap kualitas kinerja guru di Sekolah Bosowa Bina Insani Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Abdur Rahman Shalih (alih bahasa:Mutammam), 1991, *Landasan dan Tujuan Pendidikan menurut Al Quran serta Implementasinya (terjemahan: Educational Theory, A Quranic Outlook)*, Bandung:CV Diponegoro.
- An-Nahlawi, Abdurrahman, 1992, *Prinsip-prinsip dan Metode Pendidikan Islam (dalam keluarga, di sekolah, dan di masyarakat)*, Bandung: Diponegoro.
- Bahrudin, Ending. dan Hamdi, Asep Saepul, 2016, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Aplikasi dalam Pendidikan*, Bogor: UIKA Press
- Departemen Agama RI, 2009, *Al Quran dan Terjemahnya disertai Tanda-tanda Tajwid dengan Tafsir Singkat Al Quran Bayan*, Depok: CV Bayan Quran.1990, *Al Quran dan Terjemahnya*, Surabaya: Mahkota.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1995 (edisi kedua), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Penilaian Kinerja Guru*.
- Indonesia Legal Center Publishing, 2008, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Jakarta:CV Karya Gemilang.
- Lukman bin Ma'sa, 2009, *Konsep Penghargaan dan Sanksi dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus Pendidikan Pada Anak)*, (online),

[http://luken80.wordpress.com/2009/02/08/konsep-penghargaan-dan sanksi-dalam-
pendidikanislam.Htm](http://luken80.wordpress.com/2009/02/08/konsep-penghargaan-dan-sanksi-dalam-pendidikanislam.Htm); 15 Nopember 2010.

Muhaimin dan Abdul Mujib, 1993, *Pemikiran Pendidikan Islam (Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalisasinya)*, Bandung:Trigenda Karya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, 2009, Jakarta:CV Sumber Pustaka.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2003, *Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.

Thalib, Muhammad, 1996, *Pendidikan Islam Metode 30 T*, Bandung: Irsyad Baitus Salam.

Uno, H.B., 2009, *Teori Motivasi & Pengukirannya: Analisis di bidang Pendidikan*, Jakarta:Bumi Aksara.

Yamin, Martinis dan Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta:Gaung Persada Press.