

## **REWARD SEBAGAI INSTRUMEN MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN**

Nita Lustia<sup>1</sup>, Sukarman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

<sup>1</sup>[252610001173@unisnu.ac.id](mailto:252610001173@unisnu.ac.id), <sup>2</sup>[pakar@unisnu.ac.id](mailto:pakar@unisnu.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This research analyzes the role of reward as an educational quality management instrument in improving teacher performance and student achievement at Madrasah Aliyah Negeri 1 Jepara. Employing a descriptive qualitative approach, the study was conducted through participatory observation, in-depth interviews with the madrasah principal, vice principal for student affairs, homeroom teachers, madrasah committee, teachers, and students, as well as documentation study of scholarships from 2023-2025. Data analysis using Miles and Huberman model encompasses data reduction, data display, and conclusion drawing with source and method triangulation to ensure data validity. Research findings indicate that the reward system at MAN 1 Jepara is consistently implemented with substantial fund allocation reaching 120-136 million rupiah annually for teachers and students. The system's excellence lies in comprehensive criteria integrating academic achievement, attitude, discipline, participation, and socio-economic conditions. The reward system is integrated with the Internal Quality Assurance System through PPEPP cycle involving all stakeholders in transparent and accountable processes. Positive impacts include increased teacher intrinsic motivation to innovate in teaching and professionalism, as well as enhanced student learning motivation, discipline, and active participation. The reward system contributes to madrasah quality culture formation through collective spirit, healthy competition, and shared commitment to achieving excellence standards. The research recommends developing structured assessment instruments, funding diversification, continuous character development, and integrated management information systems to optimize reward impact on educational quality.*

**Keywords:** *educational quality management, reward system, teacher and student motivation*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini menganalisis peran *reward* sebagai instrumen manajemen mutu pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi siswa di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jepara. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam dengan kepala madrasah, wakil kepala bidang kesiswaan, wali kelas, komite madrasah, guru, dan siswa, serta studi dokumentasi beasiswa tahun 2023-2025. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan

kesimpulan dengan triangulasi sumber dan metode untuk menjamin keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *reward* di MAN 1 Jepara diimplementasikan secara konsisten dengan alokasi dana substantif mencapai 120-136 juta rupiah per tahun untuk guru dan siswa. Keunggulan sistem terletak pada kriteria komprehensif yang mengintegrasikan prestasi akademik, sikap, kedisiplinan, partisipasi, dan kondisi sosial-ekonomi. Sistem *reward* terintegrasi dengan Sistem Penjaminan Mutu Internal melalui siklus PPEPP yang melibatkan seluruh stakeholder dalam proses transparan dan akuntabel. Dampak positif meliputi peningkatan motivasi intrinsik guru untuk berinovasi dalam pembelajaran dan profesionalisme, serta peningkatan motivasi belajar, kedisiplinan, dan partisipasi aktif siswa. Sistem *reward* berkontribusi pada pembentukan budaya mutu madrasah melalui semangat kolektif, kompetisi sehat, dan komitmen bersama mencapai standar keunggulan. Penelitian merekomendasikan pengembangan instrumen penilaian terstruktur, diversifikasi pendanaan, pembinaan karakter berkelanjutan, dan sistem informasi manajemen terintegrasi untuk optimalisasi dampak *reward* terhadap mutu pendidikan.

**Kata Kunci:** manajemen mutu pendidikan, motivasi guru dan siswa, *reward* system

## **A. Pendahuluan**

Dinamika perkembangan pendidikan kontemporer menuntut transformasi paradigmatik dalam pengelolaan mutu institusi pendidikan yang mampu merespons kompleksitas tantangan global. Madrasah Aliyah Negeri 1 Jepara sebagai institusi pendidikan Islam unggulan menunjukkan komitmen strategis melalui implementasi sistem penghargaan komprehensif yang melibatkan guru dan peserta didik. Pemberian beasiswa kepada 167 siswa pada Peringatan Hari Santri Nasional 2025 dengan total alokasi 120 juta rupiah, dilanjutkan dengan 194 beasiswa senilai 136 juta rupiah

pada Peringatan Hari Guru Nasional 2024, serta 204 beasiswa pada tahun 2023, mencerminkan konsistensi institusional dalam mengapresiasi prestasi akademik dan mendukung keberlanjutan pendidikan bagi siswa kurang mampu. Fenomena ini membangkitkan pertanyaan fundamental mengenai efektivitas *reward* sebagai instrumen manajemen mutu pendidikan dalam mengakselerasi peningkatan kualitas pembelajaran dan pembentukan budaya mutu berkelanjutan.

Manajemen mutu pendidikan merupakan proses sistematis yang mengintegrasikan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian,

dan peningkatan untuk menjamin standar kualitas pendidikan tercapai secara konsisten. Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) menjadi kerangka fundamental yang melandasi upaya peningkatan mutu melalui siklus berkelanjutan berbasis delapan Standar Nasional Pendidikan (i Made Pater, I Made Yudana, & Nyoman Natajaya, 2020; Majid & Arifin, 2025). Implementasi SPMI menuntut keterlibatan seluruh komponen organisasi dalam membangun budaya mutu yang mengutamakan perbaikan berkelanjutan, keterbukaan terhadap perubahan, dan semangat kolaboratif (Ranisa, Suriansyah, & Purwanti, 2025). Dalam konteks ini, *reward* berfungsi sebagai instrumen strategis yang mengoperasionalkan prinsip-prinsip manajemen mutu melalui mekanisme penguatan perilaku positif dan pencapaian standar kualitas yang telah ditetapkan.

Teori motivasi Self-Determination Theory (SDT) menjelaskan bahwa *reward* dapat memenuhi kebutuhan psikologis fundamental berupa kompetensi, otonomi, dan keterkaitan yang esensial bagi perkembangan motivasi intrinsik (Ryan & Deci, 2020). Studi

(Lazarides & Schiefele, 2024) mengonfirmasi bahwa motivasi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas instruksional dan capaian akademik siswa melalui praktik pengajaran yang suportif. Lebih lanjut, penelitian (Kontar, Rizk, & Jabbour Al Maalouf, 2025) mengidentifikasi sistem *reward* sebagai salah satu faktor determinan kepuasan kerja guru yang berkorelasi positif dengan komitmen profesional dan retensi tenaga pendidik. Pada konteks pembelajaran, penerapan *reward* system terbukti meningkatkan partisipasi aktif siswa, prestasi akademik, dan keterlibatan dalam proses pembelajaran (Kalsoom, Akhter, Mujahid, Saeed, & Kausar, 2017). Reinforcement theory dalam behaviorisme menegaskan bahwa pemberian penghargaan atas perilaku positif berfungsi memperkuat motivasi dan mendorong pengulangan perilaku tersebut (Fitriati, Fatmala, & Anjaniputra, 2020).

Namun, literatur eksisting menunjukkan keterbatasan signifikan dalam mengeksplorasi mekanisme operasionalisasi *reward* sebagai instrumen manajemen mutu pendidikan secara holistik. Penelitian terdahulu cenderung memfokuskan

pada aspek parsial, seperti dampak *reward* terhadap motivasi guru atau siswa secara terpisah, tanpa mengintegrasikan perspektif manajemen mutu institusional yang komprehensif. Gap penelitian ini menciptakan kebutuhan mendesak untuk memahami bagaimana sistem *reward* berkontribusi terhadap implementasi siklus PPEPP (Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan) dalam kerangka penjaminan mutu pendidikan. Selain itu, minimnya kajian empiris mengenai integrasi *reward* system dengan budaya mutu madrasah mengindikasikan urgensi eksplorasi mendalam tentang sinergi antara apresiasi individual dengan pencapaian standar mutu kolektif. Novelty penelitian ini terletak pada formulasi kerangka konseptual yang mengintegrasikan *reward* sebagai instrumen strategis dalam manajemen mutu pendidikan yang melibatkan dual beneficiaries: guru sebagai fasilitator pembelajaran dan siswa sebagai subjek pembelajaran, dengan menggunakan data longitudinal pemberian beasiswa di MAN 1 Jepara sebagai konteks empiris.

Berdasarkan identifikasi gap tersebut, penelitian ini merumuskan permasalahan: Pertama, bagaimana konseptualisasi *reward* sebagai instrumen manajemen mutu pendidikan dalam perspektif teoritis dan praktis? Kedua, bagaimana implementasi sistem *reward* terhadap guru dan siswa berkontribusi pada penguatan budaya mutu di madrasah? Ketiga, bagaimana mekanisme *reward* mendukung pencapaian standar mutu pendidikan dalam siklus penjaminan mutu internal? Keempat, apa implikasi strategis pengintegrasian *reward* system dalam kerangka manajemen mutu pendidikan berkelanjutan? Tujuan penelitian menganalisis peran *reward* sebagai instrumen manajemen mutu pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi siswa, mengeksplorasi kontribusi sistem *reward* terhadap pembentukan budaya mutu institusional, serta merumuskan model integrasi *reward* dalam siklus SPMI untuk optimalisasi mutu pendidikan berkelanjutan.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, kajian ini memperkaya khazanah akademik tentang

manajemen mutu pendidikan dengan mengintegrasikan perspektif *reward* system dalam kerangka SPMI, serta memberikan kontribusi pada pengembangan teori motivasi dalam konteks organisasi pendidikan Islam. Secara praktis, dapat menjadi referensi bagi pengelola madrasah dan sekolah dalam merancang kebijakan *reward* yang efektif sebagai bagian integral dari strategi peningkatan mutu pendidikan. Bagi pembuat kebijakan pendidikan, hasil penelitian ini menawarkan wawasan strategis untuk pengembangan regulasi yang mendukung implementasi sistem *reward* dalam kerangka penjaminan mutu pendidikan nasional. Lebih lanjut, penelitian ini memberikan implikasi bagi pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan prestasi siswa melalui mekanisme apresiasi yang terstruktur dan berkelanjutan. Pada tataran yang lebih luas, kajian ini berkontribusi pada upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional dalam mencetak generasi yang unggul, berakarakter, dan berdaya saing global sesuai amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Undang-Undang Republik Indonesia, 2017).

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan mengeksplorasi secara mendalam implementasi *reward* sebagai instrumen manajemen mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jepara. Pemilihan pendekatan kualitatif dilandasi oleh karakteristik permasalahan penelitian yang bersifat kompleks, dinamis, dan memerlukan pemahaman holistik terhadap fenomena sosial dalam konteks naturalistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali makna di balik kebijakan pemberian beasiswa kepada guru dan siswa, mengeksplorasi persepsi stakeholder terhadap sistem *reward*, serta memahami mekanisme kontribusi *reward* dalam membentuk budaya mutu madrasah. Setting penelitian dilaksanakan di MAN 1 Jepara yang berlokasi di Jalan Raya Bawu-Batealit Km.7 Jepara, dengan periode penelitian berlangsung selama empat bulan dari Oktober 2025 hingga Januari 2026. Pemilihan lokus penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa madrasah tersebut telah mengimplementasikan sistem *reward* secara konsisten dan

terstruktur, sebagaimana tercermin dari data pemberian beasiswa tahun 2023 sejumlah 204 penerima, tahun 2024 sebanyak 194 penerima, dan tahun 2025 mencapai 167 penerima dengan total alokasi dana mencapai ratusan juta rupiah.

Subjek penelitian ditentukan secara purposive sampling dengan mempertimbangkan kapasitas informan dalam memberikan informasi mendalam dan relevan terhadap fokus penelitian. Informan utama meliputi Kepala Madrasah sebagai pengambil kebijakan strategis, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan yang bertanggung jawab langsung terhadap administrasi beasiswa, lima orang wali kelas dari berbagai tingkat (kelas X, XI, dan XII) yang memahami karakteristik siswa penerima beasiswa, komite madrasah yang terlibat dalam penetapan kriteria dan distribusi beasiswa, sepuluh guru penerima penghargaan prestasi dengan latar belakang bidang studi yang beragam, serta lima belas siswa penerima beasiswa yang terdiri dari penerima beasiswa prestasi dan beasiswa pendidikan dari berbagai kelas. Kriteria pemilihan informan siswa mempertimbangkan variasi durasi beasiswa yang diterima (1-8 bulan), jenis beasiswa (bebas

shariyah, beasiswa pendidikan, atau keringanan infaq), serta tingkat kelas untuk mendapatkan perspektif yang komprehensif.

Teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi metode yang mencakup observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi untuk menjamin validitas dan kredibilitas data. Observasi partisipatif dilakukan dengan mengamati secara langsung proses pemberian beasiswa pada upacara peringatan Hari Santri Nasional dan Hari Guru Nasional, dinamika interaksi antara pemberi dan penerima beasiswa, ekspresi emosional siswa dan guru saat menerima penghargaan, serta implikasi pemberian *reward* terhadap motivasi dan perilaku akademik dalam keseharian. Pedoman observasi dirancang untuk mencatat aspek-aspek krusial seperti prosedur penyerahan beasiswa, respon stakeholder, dan atmosfer kegiatan yang mencerminkan budaya mutu madrasah. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur dengan panduan wawancara yang telah divalidasi, memungkinkan fleksibilitas dalam penggalan informasi sekaligus mempertahankan

fokus penelitian. Pertanyaan wawancara dirancang untuk mengeksplorasi persepsi informan terhadap sistem *reward*, kriteria penetapan penerima yang tidak hanya terpancang pada prestasi akademik tetapi juga mempertimbangkan aspek sikap, kedisiplinan, partisipasi dalam kegiatan madrasah, dan kondisi sosial-ekonomi, serta dampak *reward* terhadap peningkatan kinerja guru dan motivasi belajar siswa (Sari, Aprisilia, & Fitriani, 2025). Dokumentasi dikumpulkan melalui analisis surat pemberitahuan beasiswa kepada wali kelas, data nominal dan durasi beasiswa yang diterima setiap siswa, dokumentasi foto kegiatan penyerahan beasiswa, arsip kebijakan komite madrasah tentang sistem beasiswa, data prestasi akademik dan non-akademik siswa penerima beasiswa, serta rekaman perkembangan kinerja guru yang menerima penghargaan.

Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup tiga tahap simultan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahap reduksi data dilakukan dengan menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi, dan mentransformasi

data mentah hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi menjadi informasi bermakna yang relevan dengan rumusan masalah penelitian. Proses ini melibatkan pengkodean data berdasarkan tema-tema emergen seperti kriteria penetapan penerima beasiswa, mekanisme distribusi *reward*, persepsi stakeholder, dan dampak *reward* terhadap budaya mutu. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif, matriks perbandingan, dan bagan alur yang memudahkan pemahaman pola hubungan antar kategori data. Penarikan kesimpulan dilaksanakan secara induktif dengan membangun proposisi teoretis berdasarkan temuan empiris yang telah diverifikasi melalui triangulasi sumber dan metode (Ardiansyah, Risnita, & Jailani, 2023). Keabsahan data dijamin melalui empat kriteria: kredibilitas dengan perpanjangan keikutsertaan dan triangulasi, transferabilitas melalui deskripsi konteks penelitian secara rinci, dependabilitas dengan audit trail yang sistematis, dan konfirmabilitas melalui refleksi kritis peneliti terhadap potensi bias subjektif. Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian dengan meminta informed consent

dari seluruh informan, menjaga kerahasiaan identitas ketika diperlukan, dan menyajikan temuan secara objektif tanpa manipulasi data.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Implementasi Sistem *Reward* di MAN 1 Jepara**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Madrasah Aliyah Negeri 1 Jepara telah mengimplementasikan sistem *reward* secara terstruktur dan berkelanjutan sebagai instrumen strategis dalam manajemen mutu pendidikan. Data dokumentasi memperlihatkan konsistensi pemberian beasiswa selama tiga tahun berturut-turut dengan tren yang dinamis, yakni 204 penerima pada tahun 2023, 194 penerima pada tahun 2024, dan 167 penerima pada tahun 2025. Meskipun terjadi penurunan jumlah penerima, total alokasi dana beasiswa mengalami peningkatan signifikan, dari data tahun 2023 hingga mencapai 120 juta rupiah pada tahun 2025 khusus pada peringatan Hari Santri Nasional, serta 136 juta rupiah pada peringatan Hari Guru Nasional tahun 2024. Fenomena ini mengindikasikan adanya perbaikan sistem *reward* menuju kualitas yang

lebih selektif dan substantif, bukan sekadar kuantitas penerima.

Sistem *reward* di MAN 1 Jepara mengadopsi pendekatan dual beneficiaries yang melibatkan guru dan siswa sebagai subjek penerima penghargaan. Bagi guru, *reward* diberikan dalam bentuk apresiasi guru berprestasi yang telah berkontribusi membawa siswa meraih berbagai prestasi akademik dan non-akademik sepanjang tahun. Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah (KM) menyatakan, "*Pemberian penghargaan kepada guru bukan semata-mata berbentuk materi, tetapi lebih kepada pengakuan atas dedikasi dan kerja keras mereka dalam membimbing siswa. Ini menjadi motivasi intrinsik yang mendorong profesionalisme guru*". Pernyataan ini sejalan dengan temuan (Minawati, 2024) yang menegaskan bahwa sistem *reward* terstruktur, baik material maupun non-material seperti sertifikat dan pengakuan publik, memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja dan keterlibatan emosional guru terhadap institusi.

Bagi siswa, sistem beasiswa dikategorikan menjadi tiga jenis utama berdasarkan karakteristik dan kebutuhan penerima. Pertama,



beasiswa prestasi yang diberikan kepada siswa berprestasi akademik dan non-akademik dengan nominal pembayaran Rp 70.000 per bulan untuk tabungan dan prestasi, berlaku untuk kelas F1 hingga F6 (program reguler). Kedua, beasiswa pendidikan yang diperuntukkan bagi siswa kurang mampu secara ekonomi dengan nominal pembayaran Rp 20.000 per bulan untuk tabungan, berlaku untuk kelas F7 hingga F12 (program keagamaan). Ketiga, beasiswa pendidikan khusus berupa bantuan shariyah dalam nominal tertentu (Rp 100.000 hingga Rp 150.000) yang dibayarkan untuk periode spesifik mulai dari 6 hingga 8 bulan, serta keringanan infaq pembangunan sebesar 50% untuk siswa baru kelas X. Durasi beasiswa bervariasi mulai dari 1 bulan hingga 8 bulan, mencerminkan tingkat kebutuhan dan pencapaian masing-masing siswa.



**Gambar 1. Dokumentasi Penyerahan Beasiswa kepada Siswa pada Peringatan Hari Santri Nasional**

Observasi yang dilakukan pada kegiatan apel peringatan Hari Santri Nasional tanggal 22 Oktober 2025 menunjukkan atmosfer yang penuh makna dalam proses penyerahan beasiswa. Kegiatan diawali dengan pembacaan Resolusi Jihad yang melambangkan semangat perjuangan santri dalam menjaga nilai-nilai keislaman dan kebangsaan, dilanjutkan dengan penyerahan beasiswa kepada 167 siswa di hadapan seluruh guru, tenaga kependidikan, dan siswa. Ekspresi kebahagiaan dan kebanggaan tampak jelas pada wajah para penerima beasiswa ketika berfoto bersama Kepala Madrasah dan jajaran komite madrasah. Situasi serupa terjadi pada peringatan Hari Guru Nasional tanggal 25 November 2024, di mana pemberian penghargaan kepada lima guru berprestasi dan penyerahan beasiswa kepada 194 siswa berlangsung dalam suasana hikmat yang memperkuat ikatan emosional antara madrasah dengan seluruh *stakeholder*.

### **Kriteria Penetapan Penerima *Reward* yang Komprehensif**

Salah satu keunggulan sistem *reward* di MAN 1 Jepara terletak pada penetapan kriteria yang tidak semata-

mata terpancang pada prestasi akademik, melainkan mengintegrasikan berbagai aspek holistik yang mencerminkan nilai-nilai pendidikan karakter. Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan (WK) mengungkapkan, *"Kami mempertimbangkan banyak aspek dalam menentukan penerima beasiswa, tidak hanya nilai rapor. Sikap, kedisiplinan, partisipasi dalam kegiatan madrasah, perilaku keseharian, serta kondisi ekonomi keluarga menjadi pertimbangan penting. Bahkan untuk beasiswa pendidikan, prioritas utama adalah siswa yang benar-benar membutuhkan bantuan finansial tetapi tetap menunjukkan komitmen belajar yang baik"*.

Temuan ini diperkuat oleh pernyataan wali kelas XII F5 (WK1) yang menyatakan, *"Saya melihat ada siswa yang secara akademik tidak terlalu menonjol, namun memiliki sikap yang luar biasa baik, selalu membantu teman, aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan tidak pernah absen. Siswa seperti ini layak mendapat apresiasi karena kontribusinya terhadap iklim positif di kelas"*. Kriteria komprehensif ini mencerminkan penerapan prinsip

Total Quality Management (TQM) yang menekankan pada perbaikan berkelanjutan dalam semua aspek organisasi pendidikan, sebagaimana dikemukakan oleh (Raman et al., 2024) bahwa implementasi TQM dan *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui penguatan komitmen kerja.

Dokumentasi mengenai surat pemberitahuan beasiswa kepada wali kelas menunjukkan variasi durasi beasiswa yang diterima siswa dalam satu kelas yang sama, mengindikasikan adanya diferensiasi penilaian berdasarkan tingkat pencapaian individual. Sebagai contoh, di kelas XII F9 terdapat tiga siswa yang menerima beasiswa bebas shariah selama 3 bulan, empat siswa selama 2 bulan, yang mencerminkan perbedaan tingkat prestasi dan kebutuhan. Di kelas XII F2, variasi bahkan lebih signifikan dengan durasi beasiswa mulai dari 1 bulan hingga 8 bulan. Pola distribusi ini menunjukkan prinsip keadilan distributif yang tidak menyamaratakan seluruh siswa, melainkan memberikan penghargaan proporsional sesuai dengan kontribusi dan kondisi masing-masing individu.

### **Dampak Sistem *Reward* terhadap Motivasi dan Kinerja**

Hasil wawancara dengan guru penerima penghargaan prestasi bidang penelitian (GP1) mengungkapkan dampak positif *reward* terhadap motivasi profesional. Beliau menyatakan, *"Penghargaan yang saya terima memberikan energi baru untuk terus berinovasi dalam pembelajaran. Saya merasa dihargai dan diakui kontribusinya oleh madrasah, sehingga termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas mengajar dan membimbing siswa dalam penelitian. Bahkan saya lebih bersemangat untuk mengikuti berbagai pelatihan dan workshop guna meningkatkan kompetensi"*. Pernyataan ini sejalan dengan temuan (Norjannah & Afandi, 2023) yang menyimpulkan bahwa pemberian insentif berperan sebagai pendorong motivasi guru, meningkatkan kualitas pengajaran, mendukung peningkatan kinerja, dan meningkatkan kualitas pembelajaran.



**Gambar 2. Dokumentasi Penyerahan Penghargaan kepada Guru Berprestasi pada Peringatan Hari Guru Nasional**

Dampak serupa teridentifikasi pada siswa penerima beasiswa. Siswa kelas XII F1 (SP1) yang menerima beasiswa prestasi selama 6 bulan menyatakan, *"Beasiswa ini sangat membantu meringankan beban orang tua saya. Lebih dari itu, saya merasa bangga karena prestasi saya dihargai oleh madrasah. Ini membuat saya semakin termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi, tidak hanya akademik tetapi juga dalam kegiatan organisasi dan ekstrakurikuler"*. Sementara siswa kelas XI F7 (SP2) penerima beasiswa pendidikan mengungkapkan, *"Saya hampir putus sekolah karena kesulitan ekonomi keluarga. Beasiswa ini benar-benar menyelamatkan pendidikan saya. Saya berkomitmen untuk belajar lebih giat dan menjaga sikap saya agar*

*terus mendapat kepercayaan dari madrasah. Saya juga ingin membuktikan bahwa siswa kurang mampu bisa berprestasi".*

Observasi terhadap perilaku siswa penerima beasiswa menunjukkan adanya perubahan positif dalam aspek motivasi belajar, kedisiplinan, dan partisipasi dalam kegiatan madrasah. Guru wali kelas XI F5 (WK2) mengamati, "*Sejak menerima beasiswa, saya melihat beberapa siswa menjadi lebih aktif bertanya di kelas, lebih rajin mengerjakan tugas, dan tingkat kehadirannya meningkat. Ada perasaan tanggung jawab untuk mempertahankan prestasi agar beasiswa tetap berlanjut*". Temuan ini mengonfirmasi Self-Determination Theory yang menegaskan bahwa *reward* dapat memenuhi kebutuhan psikologis fundamental berupa kompetensi, otonomi, dan keterkaitan yang esensial bagi perkembangan motivasi intrinsik.

Analisis data dokumentasi prestasi siswa menunjukkan korelasi positif antara pemberian beasiswa dengan capaian akademik dan non-akademik siswa. Siswa penerima beasiswa prestasi di kelas XII menunjukkan konsistensi dalam

mempertahankan ranking kelas, aktif dalam kompetisi akademik, dan menjadi penggerak kegiatan ekstrakurikuler. Bahkan beberapa siswa penerima beasiswa pendidikan yang awalnya mengalami kesulitan ekonomi berhasil meningkatkan prestasi akademik mereka secara signifikan setelah beban finansial teratasi. Hal ini membuktikan bahwa *reward* tidak hanya berfungsi sebagai apresiasi terhadap prestasi yang telah dicapai, tetapi juga sebagai investasi strategis untuk mendorong pencapaian yang lebih baik di masa mendatang.

### **Integrasi *Reward* dengan Sistem Penjaminan Mutu Internal**

Sistem *reward* di MAN 1 Jepara terintegrasi secara sistematis dengan implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) melalui siklus Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP). Pada tahap perencanaan, komite madrasah bersama pimpinan madrasah menyusun kebijakan beasiswa yang jelas mencakup kriteria penerima, jenis beasiswa, nominal dana, dan durasi pemberian. Hasil wawancara dengan perwakilan komite madrasah (KT) menyatakan, "*Setiap tahun kami melakukan rapat*

*koordinasi untuk mengevaluasi sistem beasiswa tahun sebelumnya dan menyusun perencanaan yang lebih baik. Kami selalu berupaya meningkatkan kualitas dan tepat sasaran dalam pemberian beasiswa, bukan hanya menambah jumlah penerima".*

Tahap pelaksanaan melibatkan mekanisme seleksi yang transparan dan akuntabel. Wali kelas berperan krusial dalam mengidentifikasi siswa yang memenuhi kriteria berdasarkan pengamatan langsung terhadap perilaku keseharian, prestasi akademik, dan kondisi sosial-ekonomi. Data usulan dari wali kelas kemudian diverifikasi oleh Wakil Kepala Bidang Kesiswaan dan diputuskan dalam rapat pleno bersama komite madrasah. Mekanisme ini mencerminkan prinsip partisipasi dan transparansi dalam manajemen mutu pendidikan, sebagaimana dikemukakan oleh (Hestari, Wicaksono, Mulyana, & Millah, 2024) bahwa penghargaan terhadap pendidik yang memenuhi kriteria sekolah, baik berupa uang maupun barang secara langsung atau tidak langsung, merupakan bagian integral dari implementasi manajemen mutu pendidik.

Tahap evaluasi dilakukan melalui monitoring berkala terhadap perkembangan siswa penerima beasiswa. Wali kelas melaporkan progress akademik dan perilaku siswa kepada Wakil Kepala Bidang Kesiswaan setiap bulan. Apabila terdapat siswa yang mengalami penurunan prestasi atau pelanggaran disiplin, madrasah memberikan pembinaan khusus sebelum memutuskan keberlanjutan beasiswa. Pendekatan ini mencerminkan fungsi *reward* sebagai instrumen pengendalian mutu yang mendorong perbaikan berkelanjutan, bukan sekadar pemberian bantuan finansial tanpa pertanggungjawaban. (Khalimah, 2024) menegaskan bahwa penilaian SDM yang mengukur kinerja dan potensi karyawan, serta kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi, merupakan aspek integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Tahap peningkatan tercermin dari inovasi sistem beasiswa yang terus berkembang. Data menunjukkan adanya diversifikasi jenis beasiswa dari tahun ke tahun, termasuk penambahan kategori beasiswa pendidikan dengan bantuan sharia

dalam nominal spesifik dan keringanan infaq pembangunan untuk siswa baru. Inovasi ini menunjukkan responsivitas madrasah terhadap dinamika kebutuhan siswa dan keluarga, serta komitmen untuk memperluas akses pendidikan berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat. Kepala Madrasah (KM) menegaskan, *"Kami terus berupaya menyempurnakan sistem beasiswa agar lebih adil dan berdampak maksimal. Setiap tahun kami evaluasi efektivitasnya dan lakukan perbaikan berdasarkan masukan dari guru, siswa, dan orang tua"*.

#### **Pembentukan Budaya Mutu Melalui Sistem Reward**

Implementasi sistem *reward* yang konsisten dan terstruktur di MAN 1 Jepara berkontribusi signifikan terhadap pembentukan budaya mutu madrasah. Budaya mutu termanifestasi dalam semangat kolektif untuk terus meningkatkan kualitas, persaingan sehat antar siswa dan guru, serta komitmen bersama dalam mencapai standar keunggulan. Observasi menunjukkan bahwa publikasi nama-nama penerima beasiswa dalam surat resmi kepada wali kelas, serta pengumuman terbuka dalam upacara bendera,

menciptakan atmosfer apresiasi yang memotivasi seluruh civitas akademika untuk berkontribusi maksimal.

Wali kelas XII F3 (WK3) mengamati, *"Sejak sistem beasiswa ini berjalan konsisten, saya melihat perubahan etos kerja siswa. Mereka lebih kompetitif dalam hal positif, saling memotivasi untuk berprestasi, dan yang penting tidak ada kecemburuan sosial karena kriteria yang jelas dan transparan"*. Temuan ini sejalan dengan (Minawati, 2024) yang menyimpulkan bahwa publikasi penghargaan secara terbuka turut memperkuat semangat kolektif dan mendorong budaya kerja kolaboratif di antara tenaga pendidik. Dalam konteks siswa, transparansi kriteria dan proses seleksi beasiswa menciptakan persepsi keadilan yang memperkuat legitimasi sistem *reward* sebagai instrumen manajemen mutu.

Bagi guru, sistem *reward* berupa apresiasi guru berprestasi menciptakan budaya profesionalisme dan inovasi dalam pembelajaran. Guru bidang bahasa Arab (GP2) yang menerima penghargaan menyatakan, *"Penghargaan ini mendorong saya dan rekan guru lainnya untuk terus berinovasi dalam metode mengajar, mengikuti pelatihan, dan aktif*

*membimbing siswa dalam kompetisi. Ini menciptakan atmosfer kompetisi sehat yang menguntungkan siswa".*

Budaya mutu yang terbentuk tidak hanya berdampak pada individu penerima *reward*, tetapi juga menciptakan efek ripple yang mempengaruhi seluruh ekosistem madrasah untuk berkomitmen pada peningkatan kualitas berkelanjutan.

Integrasi antara *reward* untuk guru dan siswa menciptakan sinergi positif dalam pencapaian mutu pendidikan. Guru yang termotivasi akan mengajar dengan lebih berkualitas, membimbing siswa dengan lebih intens, dan menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif. Siswa yang termotivasi akan belajar dengan lebih giat, berpartisipasi aktif dalam kegiatan madrasah, dan menunjukkan perilaku positif yang mencerminkan nilai-nilai karakter islami. Sinergi ini menciptakan siklus positif yang mengakselerasi pencapaian standar mutu pendidikan secara menyeluruh. (Raman et al., 2024) menegaskan bahwa integrasi antara strategi manajemen kualitas dan sistem *reward* yang efektif diperlukan untuk meningkatkan komitmen dan kinerja secara optimal.

### **Faktor Pendukung dan Tantangan Implementasi Sistem Reward**

Keberhasilan implementasi sistem *reward* di MAN 1 Jepara didukung oleh beberapa faktor krusial. Pertama, komitmen kuat dari kepemimpinan madrasah dalam mengalokasikan dana beasiswa yang signifikan dan konsisten setiap tahun. Kepala Madrasah (KM) menyatakan, "*Beasiswa adalah investasi jangka panjang untuk mutu madrasah. Kami berkomitmen mengalokasikan dana yang memadai meskipun harus melakukan efisiensi di pos anggaran lainnya*". Kedua, dukungan aktif dari komite madrasah yang tidak hanya menyediakan dana tetapi juga terlibat dalam penetapan kebijakan dan monitoring implementasi. Ketiga, sistem administrasi yang tertib dan transparan melalui dokumentasi lengkap berupa surat pemberitahuan resmi kepada wali kelas yang memuat detail nama siswa, kelas, jenis beasiswa, durasi, dan nominal yang harus dibayar.

Faktor keempat adalah keterlibatan aktif wali kelas sebagai ujung tombak dalam identifikasi dan monitoring siswa penerima beasiswa. Wali kelas memiliki pemahaman mendalam tentang karakteristik setiap

siswa di kelasnya, sehingga mampu memberikan rekomendasi yang akurat dan objektif. Kelima, budaya organisasi yang mendukung apresiasi terhadap prestasi dan kepedulian terhadap siswa kurang mampu, tercermin dari antusiasme seluruh civitas akademika dalam mengikuti upacara penyerahan beasiswa. (Norjannah & Afandi, 2023) mengidentifikasi bahwa dukungan dari kepala sekolah dan staf administrasi, akses pelatihan dan pengembangan profesional, penghargaan atas prestasi, serta hubungan baik antar guru dan orang tua siswa merupakan faktor pendukung peningkatan motivasi dan kinerja guru.

Namun demikian, implementasi sistem *reward* juga menghadapi beberapa tantangan yang perlu diantisipasi. Pertama, keterbatasan anggaran yang menyebabkan tidak semua siswa yang layak dapat menerima beasiswa dengan durasi maksimal. Hal ini tercermin dari adanya variasi durasi beasiswa yang cukup signifikan, mulai dari 1 bulan hingga 8 bulan, yang mengindikasikan adanya prioritas dalam alokasi dana terbatas. Kedua, kompleksitas dalam penetapan kriteria yang komprehensif memerlukan mekanisme penilaian

yang lebih sistematis dan terukur untuk menghindari subjektivitas. Beberapa wali kelas mengungkapkan kesulitan dalam memberikan penilaian objektif terhadap aspek sikap dan perilaku yang bersifat kualitatif.

Ketiga, potensi ketergantungan siswa terhadap beasiswa yang dapat mengurangi motivasi intrinsik apabila tidak disertai dengan pembinaan karakter yang kuat. Wakil Kepala Bidang Kesiswaan (WK) mengakui, *"Kami harus terus menekankan bahwa beasiswa adalah bentuk apresiasi dan bantuan sementara, bukan hak permanen. Siswa harus tetap menjaga prestasi dan sikap bukan karena mengharapkan beasiswa, tetapi karena kesadaran untuk menjadi pribadi yang unggul"*. Keempat, tantangan dalam mengukur dampak jangka panjang sistem *reward* terhadap mutu pendidikan secara komprehensif, mengingat banyak variabel lain yang juga mempengaruhi capaian mutu madrasah. (Zaida, 2024) menegaskan pentingnya sistem informasi dan manajemen data yang terintegrasi memantau efektivitas pemberian insentif dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa *reward*



berfungsi sebagai instrumen strategis dalam manajemen mutu pendidikan yang tidak hanya berdampak pada individu penerima, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan budaya mutu institusional. Sistem *reward* yang komprehensif, transparan, dan berbasis kriteria holistik mampu meningkatkan motivasi, kinerja, dan komitmen guru serta siswa terhadap pencapaian standar keunggulan pendidikan. Integrasi *reward* dengan siklus SPMI memperkuat posisinya sebagai instrumen manajemen mutu yang sistematis dan berkelanjutan, bukan sekadar pemberian apresiasi yang bersifat sporadis dan parsial.

#### **D. Kesimpulan**

Kesimpulan akhir yang diperoleh dalam penelitian dan saran perbaikan yang dianggap perlu ataupun penelitian lanjutan yang relevan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *reward* berfungsi sebagai instrumen strategis dalam manajemen mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jepara yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan prestasi siswa melalui mekanisme sistematis dan berkelanjutan. Implementasi sistem *reward* yang

melibatkan dual beneficiaries yakni guru dan siswa telah dilaksanakan secara konsisten selama tiga tahun berturut-turut dengan alokasi dana yang substantif, mencerminkan komitmen institusional terhadap pengembangan sumber daya manusia berkualitas.

Keunggulan sistem *reward* di MAN 1 Jepara terletak pada penetapan kriteria komprehensif yang tidak terpancang semata-mata pada prestasi akademik, melainkan mengintegrasikan sikap, kedisiplinan, partisipasi dalam kegiatan madrasah, perilaku keseharian, dan kondisi sosial-ekonomi, sehingga mencerminkan penilaian holistik terhadap perkembangan individu. Sistem *reward* terintegrasi secara sistematis dengan Sistem Penjaminan Mutu Internal melalui siklus Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan yang melibatkan kepemimpinan madrasah, komite, wali kelas, dan seluruh *stakeholder* dalam pengambilan transparan dan akuntabel.

Dampak positif sistem *reward* termanifestasi dalam peningkatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru untuk berinovasi dalam pembelajaran, meningkatkan profesionalisme, dan

aktif membimbing siswa dalam kompetisi akademik maupun non-akademik, sementara bagi siswa *reward* meningkatkan motivasi belajar, kedisiplinan, partisipasi aktif, serta memberikan dukungan finansial yang meringankan beban ekonomi keluarga sehingga keberlanjutan pendidikan dapat terjaga. Lebih fundamental, sistem *reward* berkontribusi pada pembentukan budaya mutu madrasah yang tercermin dari semangat kolektif untuk terus meningkatkan kualitas, kompetisi sehat antar individu, komitmen bersama dalam mencapai standar keunggulan, serta penciptaan atmosfer apresiasi yang memotivasi seluruh civitas akademika untuk berkontribusi maksimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Fitriati, S. W., Fatmala, D., & Anjaniputra, A. G. (2020). Teachers' classroom instruction reinforcement strategies in english language class. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(4), 599–608. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i4.16414>
- Hestari, V., Wicaksono, L., Mulyana, M., & Millah, R. (2024). Implementasi Manajemen Mutu Pendidik di SMP IT Al Mumtaz Pontianak. *Manajemen Pendidikan*, 19(2), 183–192. <https://doi.org/10.23917/jmp.v9i2.7692>
- i Made Pater, I Made Yudana, & Nyoman Natajaya. (2020). Studi Evaluasi Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dalam Rangka Mewujudkan Budaya Mutu. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 3(1), 95–103.
- Kalsoom, T., Akhter, M., Mujahid, A. H., Saeed, A., & Kausar, M. (2017). Teachers' perception regarding effect of *reward* system on teachers' performance at elementary level. *Bulletin of Education and Research*, 39(2), 107–118.
- Khalimah, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia. *Al-Fikra : Jurnal Ilmiah Keislaman*, 23(2), 187–195. <https://doi.org/10.24014/af.v23i2.33902>
- Kontar, H., Rizk, N., & Jabbour Al Maalouf, N. (2025). Aspects influencing teacher's motivation in private schools amid the challenging environment in Lebanon. *Quality Education for All*, 2(1), 190–208. <https://doi.org/10.1108/QEA-05-2024-0045>

- Lazarides, R., & Schiefele, U. (2024). Addressing the reciprocal nature of effects in teacher motivation research: A study on relations among teacher motivation, student-reported teaching, and student enjoyment and achievement. *Learning and Instruction*, 90, 101862. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2023.101862>
- Majid, A., & Arifin, M. (2025). Strategi Penguatan Budaya Mutu Melalui Manajemen Mutu Berbasis Sekolah. *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 202–209.
- Minawati, F. (2024). *Reward* Sebagai Instrumen Manajemen Mutu Pendidikan : Tinjauan Di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu An Nawawi Al Bantani. *Cendekia Pendidikan*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v3i9.252>
- Norjannah, S., & Afandi, N. K. (2023). Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Pai Smp Di Sangatta Utara. *Al-Rabwah*, 17(02), 119–128. <https://doi.org/10.55799/jalr.v17i02.305>
- Raman, R., Yusuf, F. A., Hayadi, H., Suparmoko, M., Sari, G. I., & Prasetyo, E. (2024). Peran total quality management dan manajemen *reward* terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja pada sekolah dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon. *Borobudur Educational Review*, 4(2), 81–96. <https://doi.org/10.31603/bedr.12257>
- Ranisa, S., Suriansyah, A., & Purwanti, R. (2025). Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 263–277. <https://doi.org/10.59966/bisma.v2i3.1281>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sari, A. S., Aprisilia, N., & Fitriani, Y. (2025). Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(4), 539–545. <https://doi.org/10.31004/irje.v5i4.3011>
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2017). Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 2(1), 39–45. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>
- Zaida, P. N. F. (2024). Manajemen pengendalian mutu tenaga pendidik melalui sistem informasi ketenagaan pesantren (SIKAP) di lingkungan pendidikan pesantren. *Maliki Interdisciplinary Journal*, 2(4), 231–241.