

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi penghargaan dan hukuman dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Yayasan Pendidikan Ma'arif 6, dapat disimpulkan sebagai berikut.

Pertama, implementasi penghargaan dan hukuman di sekolah ini diterapkan secara seimbang dan berorientasi pada pembinaan. Penghargaan diberikan dalam bentuk apresiasi verbal, sertifikat, insentif sederhana, serta kesempatan pengembangan profesional, yang terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Sementara itu, hukuman diterapkan secara edukatif dan bertahap sebagai sarana pengendalian kedisiplinan, sehingga berfungsi sebagai langkah korektif tanpa menimbulkan dampak negatif.

Kedua, penghargaan dan hukuman memiliki pengaruh yang berbeda terhadap indikator kinerja guru. Pada aspek kehadiran, keduanya berpengaruh kuat sebagai pendorong dan pengendali disiplin. Pada kelengkapan administrasi, pengaruhnya berada pada kategori sedang karena lebih mendorong kepatuhan formal. Adapun pada kualitas pembelajaran, penghargaan lebih dominan dibandingkan hukuman, karena peningkatan kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan dukungan profesional.

Ketiga, peningkatan kinerja guru didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang komunikatif, budaya kerja sama yang baik, sistem penghargaan yang memotivasi, serta ketersediaan sarana dasar pembelajaran. Namun demikian,

kinerja guru masih terhambat oleh keterbatasan fasilitas teknologi, perbedaan motivasi kerja, tingginya beban administrasi, dan minimnya pelatihan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, implementasi penghargaan dan hukuman yang diterapkan secara seimbang, adil, dan konsisten mampu meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja guru perlu diarahkan pada penguatan faktor pendukung sekaligus pengurangan faktor penghambat agar mutu pembelajaran dan kinerja sekolah semakin meningkat.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan teori manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks reward and punishment sebagai instrumen peningkatan kinerja guru. Pertama, temuan penelitian ini memperkuat teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan (*reward*) mampu meningkatkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik guru, sehingga berdampak positif terhadap kehadiran, kelengkapan administrasi, dan kualitas pembelajaran. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menekankan pentingnya faktor penghargaan dalam membangun kepuasan kerja.

Kedua, hasil penelitian ini juga mendukung teori pengendalian organisasi yang menyatakan bahwa hukuman (*punishment*) berfungsi sebagai mekanisme korektif untuk menjaga kedisiplinan dan kepatuhan terhadap

aturan. Dalam konteks sekolah, hukuman terbukti efektif menjaga kedisiplinan kehadiran guru, meskipun pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas pembelajaran relatif terbatas.

Ketiga, penelitian ini memberikan implikasi bahwa reward and punishment tidak dapat dipisahkan, tetapi harus diterapkan secara seimbang agar berdampak optimal. Dengan demikian, teori manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan perlu mengintegrasikan reward sebagai pendorong motivasi dan punishment sebagai pengendali perilaku agar tercapai kinerja guru yang berkelanjutan.

2. Implikasi praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Temuan penelitian ini memberikan gambaran bahwa penerapan reward dan punishment dapat menjadi strategi manajerial yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah dapat memperkuat budaya penghargaan dengan memberikan apresiasi formal maupun non-formal, sekaligus menjaga konsistensi dalam pemberian hukuman agar guru tetap disiplin dan patuh terhadap aturan.

b. Bagi Guru

Penerapan reward and punishment mendorong guru untuk meningkatkan kedisiplinan kehadiran, kelengkapan administrasi, serta kualitas pembelajaran. Guru dapat menjadikan sistem ini sebagai motivasi untuk terus meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian.

c. Bagi Lembaga Yayasan

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi yayasan dalam menyusun kebijakan yang lebih adil dan transparan terkait manajemen guru. Yayasan dapat memperkuat dukungan berupa fasilitas pembelajaran, insentif, dan program pelatihan berkelanjutan sehingga sistem reward and punishment tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mendorong peningkatan kualitas pendidikan.

d. Bagi Peneliti dan Praktisi Pendidikan

Penelitian ini membuka peluang untuk pengembangan model implementasi reward and punishment yang lebih kontekstual sesuai kebutuhan sekolah swasta berbasis yayasan. Praktisi pendidikan dapat menggunakan hasil ini sebagai referensi dalam menyusun strategi pembinaan guru di berbagai sekolah lain dengan karakteristik serupa.

C. Saran

1. Bagi Kepala Sekolah

Perlu menyeimbangkan penerapan penghargaan dan hukuman dengan mempertimbangkan aspek keadilan, konsistensi, dan transparansi. Kepala sekolah disarankan memberikan penghargaan tidak hanya dalam bentuk materi, tetapi juga pengakuan simbolik seperti piagam atau pujian terbuka, sehingga dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan memanfaatkan sistem penghargaan dan hukuman sebagai sarana refleksi diri untuk terus meningkatkan kedisiplinan, keteraturan administrasi, serta kualitas pembelajaran. Guru juga perlu lebih proaktif mengikuti pelatihan atau pengembangan diri agar profesionalisme semakin meningkat.

3. Bagi Yayasan

Disarankan untuk memperkuat dukungan kelembagaan melalui penyediaan fasilitas pembelajaran berbasis teknologi, pemberian insentif yang proporsional, serta memperluas kesempatan pelatihan berkelanjutan bagi guru. Hal ini akan membuat sistem penghargaan dan hukuman lebih bermakna, tidak hanya bersifat administratif.

4. Bagi Pemerintah dan Stakeholder Pendidikan

Pemerintah daerah maupun pengawas pendidikan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai masukan dalam perumusan kebijakan pembinaan guru di sekolah swasta berbasis yayasan. Dukungan regulasi dan fasilitas yang memadai akan memperkuat implementasi reward and punishment secara lebih efektif.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat memperluas kajian dengan membandingkan implementasi reward and punishment di sekolah lain, baik negeri maupun swasta, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang pengaruh sistem tersebut terhadap peningkatan kinerja guru.