

Dampak Penghargaan dan Pengakuan terhadap Motivasi Berprestasi dan Profesionalisme Guru Bahasa Indonesia

Ranti Karmila¹, Miftahul Rohmah²

rantikarmila16@gmail.com, miftahulrohmah2004@gmail.com

Prodi Pendidikan Bahasa Indonesia, Universitas Adzkia, Indonesia

Alamat: Jl. Taratak Paneh No. 7 Korong Gadang, Kalumbuk, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat 25175

Korespondensi Penulis : rantikarmila16@gmail.com

Abstract. Education plays a crucial role in the development and survival of a nation. Teachers as the main actors in the educational process have a big responsibility in achieving successful quality education. This research aims to examine the impact of awards and recognition on the achievement motivation and professionalism of Indonesian language teachers. The research method is a qualitative approach with in-depth interview techniques, a hypothetical case study conducted on five Indonesian language teachers from two different schools. The research results reveal that awards increase work morale, encouragement to innovate, and teachers' intrinsic motivation. Recognition also has a significant impact on professionalism by increasing commitment, performance standards, and collaboration between teachers. Effective forms of reward include financial rewards, public recognition, and personal development opportunities. However, challenges such as consistency, fairness and sustainability in reward systems still need to be addressed. This research confirms the importance of rewards and recognition in increasing teacher motivation and professionalism, as well as contributing to improving the overall quality of education.

Keywords: Achievement motivation, professionalism, Indonesian, qualitative

Abstrak. Pendidikan memegang peran krusial dalam perkembangan dan kelangsungan hidup suatu bangsa. Guru sebagai pelaku utama dalam proses pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam mencapai keberhasilan pendidikan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak penghargaan dan pengakuan terhadap motivasi berprestasi dan profesionalisme guru Bahasa Indonesia. Metode Penelitiannya adalah pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam, studi kasus hipotetis dilakukan terhadap lima guru Bahasa Indonesia dari dua sekolah berbeda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa penghargaan meningkatkan semangat kerja, dorongan untuk berinovasi, dan motivasi intrinsik guru. Pengakuan juga berdampak signifikan terhadap profesionalisme dengan meningkatkan komitmen, standar kinerja, dan kolaborasi antar guru. Bentuk penghargaan yang efektif meliputi penghargaan finansial, pengakuan publik, dan kesempatan pengembangan diri. Namun, tantangan seperti konsistensi, keadilan, dan keberlanjutan dalam sistem penghargaan masih perlu diatasi. Penelitian ini menegaskan pentingnya penghargaan dan pengakuan dalam meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru, serta berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kata kunci : Motivasi berprestasi, Profesionalisme, Bahasa Indonesia, Kualitatif

1. PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa. Personil yang berhubungan langsung dengan tugas penyelenggaraan pendidikan adalah kepala sekolah dan guru. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi yang menyanggah persyaratan tertentu dan keberhasilan pendidikan itu tentu guru sebagai ujung tombak untuk mencetak pendidikan yang berkualitas. Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan, pemerintah melalui Undang-Undang Sisdiknas memberikan berbagai penghargaan

kepada guru dan dosen. Penghargaan kepada guru diberikan pada tingkat satuan pendidikan, desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, propinsi, nasional dan/atau internasional. Menurut Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, menjelaskan tentang penghargaan guru yang menyatakan bahwa pasal 36 ayat 1, guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa dan bertugas di daerah khusus berhak memperoleh penghargaan, sedangkan ayat 2, guru yang gugur dalam melaksanakan tugas di daerah khusus memperoleh penghargaan dari pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat. 1 Pasal 37 ayat 1, penghargaan dapat diberikan oleh pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi dan satuan pendidikan. Ayat 2, penghargaan dapat diberikan pada tingkat sekolah, tingkat kelurahan, tingkat kecamatan, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, tingkat nasional dan/atau internasional. Ayat 3, penghargaan kepada guru dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam atau penghargaan lain. Ayat 4, penghargaan kepada guru dilaksanakan dalam rangka memperingati hari ulang tahun kemerdekaan Republik Indonesia, hari guru nasional, hari pendidikan nasional dan lain-lain. Pasal 38, pemerintah dapat menetapkan hari guru nasional sebagai penghargaan kepada guru yang diatur dengan peraturan perundang undangan. Agar seseorang yang memiliki profesi guru dapat memotivasi diri dan merasa aman dalam menjalankan tujuannya sehingga dapat tercapainya tujuan untuk terselenggaranya seluruh proses pembelajaran dengan baik, sehingga kualitas pendidikan secara keseluruhan, kualitas pendidik, menjadi lebih baik.

Penghargaan dan pengakuan memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan profesionalitas guru Bahasa Indonesia. Pengakuan kinerja, baik melalui penghargaan formal seperti sertifikat dan trofi maupun pengakuan informal seperti pujian dari kepala sekolah dan rekan kerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat mengajar guru. Guru yang merasa dihargai cenderung lebih bersemangat dan antusias dalam mengajar, yang berdampak positif pada kualitas pembelajaran siswa (Freitas, 2019). Selain itu, penghargaan juga mendorong guru untuk terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan, sehingga standar kualitas pengajaran dapat terjaga dan bahkan meningkat (Robbins & Judge, 2013). Penghargaan yang konsisten dan diberikan secara adil dapat menciptakan iklim sekolah yang positif, di mana guru-guru saling mendukung dan termotivasi untuk bekerja sama demi kebaikan siswa. Dengan demikian, penghargaan dan pengakuan tidak hanya meningkatkan motivasi dan profesionalitas guru, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Skaalvik & Skaalvik, 2014).

Untuk memperoleh hasil pendidikan yang berkualitas tidak lepas peran para guru sebagai pelaku pendidikan. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan di sekolah melalui prestasi kerjanya. Tugas pokok guru adalah mendidik, mengajar, membimbing dan melatih. Guru dapat menjalankan tugas pokoknya dengan baik apabila didukung dengan adanya sebuah apresiasi penghargaan (reward) yang diberikan oleh pihak sekolah untuk meningkatkan motivasi guru sehingga prestasi dan kualitas pendidikan sekolah tersebut meningkat.

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). Salah satu 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.

Berdasarkan pembahasan yang telah dibahas diatas penulis tertarik melakukan penelitian mengenai dampak penghargaan dan pengakuan terhadap motivasi berprestasi dan profesionalisme guru bahasa indonesia. Yang dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat dampak pada penghargaan dan pengakuan terhadap motivasi berprestasi dan profesionalisme guru bahasa indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara mendalam untuk mengetahui dampak penghargaan dan pengakuan terhadap motivasi berprestasi dan profesionalisme guru bahasa Indonesia. Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus hipotetis yang melibatkan lima guru bahasa Indonesia dari dua sekolah berbeda. Data dikumpulkan melalui wawancara semi terstruktur melalui platform chatting yang disepakati bersama yaitu WhatsApp. Protokol wawancara dirancang untuk memungkinkan komunikasi tertulis yang ekstensif dengan pertanyaan terbuka yang dapat ditanggapi oleh peserta secara rinci. Topik wawancara mencakup pengalaman mendapatkan penghargaan, dampak yang dirasakan terhadap motivasi dan profesionalisme, dan ekspektasi terhadap sistem penghargaan di masa depan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara mendalam terhadap lima guru Bahasa Indonesia dari dua sekolah berbeda mengungkap beberapa tema kunci mengenai dampak penghargaan dan pengakuan terhadap motivasi berprestasi dan profesionalisme.

Dampak Penghargaan terhadap Motivasi Berprestasi

a) Peningkatan Semangat Kerja

Kelima guru menyebutkan adanya peningkatan semangat kerja setelah menerima penghargaan. Responden 1 (guru pertama yang peneliti tanya) menyatakan, "Setelah menerima penghargaan sebagai Guru Berprestasi tingkat kota tahun lalu, saya merasa lebih bersemangat untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran saya." Dari jawaban ini sejalan dengan penemuan Freitas et al. (2019) yang berjudul: "Dampak Pengakuan Guru terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Pengajaran". Yang dimana Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara pengakuan kinerja guru dengan kepuasan kerja dan kualitas pengajaran, yang menunjukkan bahwa pengakuan kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat mengajar guru.

b) Dorongan untuk Berinovasi

Empat dari lima guru menyatakan bahwa penghargaan mendorong mereka untuk lebih inovatif dalam metode pengajaran. Salah satu guru yang peneliti wawancara menjelaskan, "Harga yang saya terima membuat saya merasa perlu untuk terus mengembangkan metode pengajaran yang lebih kreatif dan efektif." Dari pendapat ini sejalan dengan buku yang ditulis oleh Robbins dan Judge pada tahun (2013). Buku ini membahas berbagai aspek perilaku organisasi, termasuk dampak penghargaan terhadap motivasi dan pengembangan karyawan. Dan pada buku ini dijelaskan bahwa penghargaan mendorong guru untuk terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka.

c) Peningkatan Motivasi Intrinsik

Dari kelima guru yang telah peneliti wawancarai melaporkan peningkatan motivasi intrinsik setelah menerima penghargaan. Responden 2 (guru ke dua yang diwawancarai) mengatakan, "Penghargaan membuat saya merasa bahwa apa yang saya lakukan benar-benar berarti dan dihargai. Ini membuat saya ingin terus memberikan yang terbaik, bukan hanya untuk penghargaan, tetapi karena saya merasa ini adalah panggilan saya." Hal ini sesuai dengan teori motivasi intrinsik yang dikemukakan oleh Ryan dan Deci (2020), yang berjudul "Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dari Perspektif Teori Penentuan Nasib Sendiri: Definisi, Teori, Praktik, dan Arah Masa Depan", dimana artikel ini menyatakan bahwa pengakuan eksternal dapat meningkatkan motivasi intrinsik jika disampaikan dengan cara yang mendukung otonomi.

Pengaruh Pengakuan terhadap Profesionalisme

Pengakuan, baik formal maupun informal, terbukti memiliki dampak signifikan terhadap profesionalisme guru. Beberapa aspek yang terdapat dari hasil wawancara antara lain:

a) Peningkatan Komitmen

Profesional kelima guru melaporkan peningkatan komitmen terhadap pengembangan profesional mereka setelah menerima pengakuan. Salah satu guru menyatakan, "Setelah mendapat pengakuan dari kepala sekolah atas inovasi pembelajaran yang saya lakukan, saya merasa lebih bertanggung jawab untuk terus meningkatkan kompetensi profesional saya." Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Skaalvik pada tahun (2014) yang menunjukkan bahwa pengakuan profesional berkontribusi positif terhadap komitmen guru. Penelitian ini menyelidiki hubungan antara efikasi diri guru, otonomi yang dirasakan, dan berbagai hasil pekerjaan termasuk komitmen profesional.

b) Peningkatan Standar Kinerja

Empat dari lima guru menceritakan bahwa mereka menetapkan standar kinerja yang lebih tinggi bagi diri mereka sendiri setelah mendapat pengakuan. Responden 5 (guru ke lima yang peneliti wawancara) menjelaskan bahwasanya, "Pengakuan yang saya terima membuat saya merasa perlu untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran saya. Saya tidak ingin mengecewakan mereka yang telah memberikan pengakuan tersebut." Dari hasil ini sejalan dengan teori penetapan tujuan yang dikemukakan oleh Locke dan Latham pada tahun (2019), yang dimana menyatakan bahwa pengakuan dapat mendorong individu untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi.

c) Peningkatan Kolaborasi

Antar Guru ketiga dari lima guru menjelaskan bahwasanya peningkatan kolaborasi dengan rekan guru setelah mendapat pengakuan. Salah satunya guru pertama yang peneliti wawancara menyatakan, "Setelah mendapat penghargaan, banyak rekan guru yang tertarik untuk berdiskusi dan berkolaborasi dalam mengembangkan metode pengajaran. Ini membuat suasana kerja menjadi lebih dinamis dan produktif." Dari hasil Temuan ini sejalan dengan penelitian Tinjauan sistematis ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kolaborasi antar guru, termasuk peran pengakuan profesional yang dilakukan oleh Vangrieken et al. pada tahun (2022) yang menunjukkan bahwa pengakuan profesional dapat meningkatkan kolaborasi antar guru.

Bentuk Penghargaan yang Efektif

Hasil dari wawancara kelima guru ini peneliti dapat mengidentifikasi beberapa bentuk penghargaan yang mereka anggap paling efektif dalam meningkatkan motivasi dan profesionalisme:

a) Penghargaan Finansial

Kelima guru menyebutkan bahwa penghargaan finansial, seperti bonus atau insentif, sangat efektif dalam meningkatkan motivasi. Salah satunya guru ketiga yang peneliti wawancara mengatakan, "Bonus akhir tahun berdasarkan kinerja sangat memotivasi saya untuk bekerja lebih keras." Namun, mereka juga menekankan bahwa penghargaan finansial harus diimbangi dengan bentuk penghargaan lain agar tidak mengurangi motivasi intrinsik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang berjudul "Pentingnya Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik untuk Kinerja Tugas dan Kinerja Kewarganegaraan: Sebuah Meta-Analisis". Dimana Artikel ini membahas tentang Meta-analisis ini menganalisis efektivitas relatif dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik, termasuk penghargaan finansial, terhadap kinerja tugas dan kinerja kewargaan. Yang diteliti oleh Kuvaas et al. pada tahun (2021) yang menunjukkan bahwa penghargaan finansial dapat efektif jika diterapkan dengan hati-hati dan dikombinasikan dengan bentuk pengakuan lainnya.

b) Pengakuan Publik

Empat dari lima guru menganggap pengakuan publik, seperti penghargaan atau pengumuman di forum sekolah, sangat berarti. Guru kedua yang peneliti wawancara menyatakan, "Ketika kepala sekolah mengumumkan prestasi saya di pertemuan guru, saya merasa sangat dihargai dan ini membuat saya ingin terus berprestasi." Hasil Temuan ini sejalan dengan penelitian 'Pengaruh Pengakuan Publik terhadap Kinerja Guru: Bukti dari Eksperimen Lapangan' yang diteliti oleh Fong et al. Pada tahun (2023) yang menunjukkan bahwa pengakuan publik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

c) Kesempatan Pengembangan Diri

Kelima guru Bahasa Indonesia ini, menganggap kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau seminar sebagai bentuk penghargaan yang berdampak jangka panjang. Salah satunya guru kelima yang peneliti wawancara ini menjelaskan bahwasanya, "Kesempatan untuk mengikuti workshop pengembangan kurikulum yang diberikan

sebagai penghargaan atas kinerja saya sangat berharga. Ini tidak hanya meningkatkan kompetensi saya, tetapi juga membuka peluang networking dengan guru-guru hebat lainnya."

Tantangan dalam Sistem Penghargaan

Meskipun dampak positif dari penghargaan ini terlihat jelas, ada beberapa tantangan juga teridentifikasi, dari hasil wawancara kelima guru bahasa Indonesia ini terdapat beberapa tantangan yang terjadi dalam sistem penghargaan yang diberikan sebagai berikut :

a) **Konsistensi**

Empat dari lima guru menyoroti kurangnya konsistensi dalam pemberian penghargaan. Salah satunya guru pertama yang diwawancarai menyatakan, "Terkadang kriteria pemberian penghargaan tidak jelas dan berubah-ubah dari tahun ke tahun. Hal ini dapat menimbulkan kebingungan dan frustrasi." Temuan ini sejalan dengan penelitian Zhao et al. (2023) yang menekankan pentingnya konsistensi dalam sistem penghargaan untuk memaksimalkan efektivitasnya.

b) **Keadilan**

Kelima guru ini mengungkapkan kekhawatiran tentang keadilan dalam pemberian penghargaan. Menjelaskan, "Ada kekhawatiran bahwa penghargaan terkadang diberikan berdasarkan kedekatan personal, bukan prestasi nyata."

c) **Keberlanjutan**

Tiga dari lima guru menekankan pentingnya keberlanjutan dalam sistem penghargaan. Salah satunya guru ketiga menyatakan bahwasanya, "Penghargaan seringkali bersifat satu kali dan tidak ada tindak lanjut. Akan lebih baik jika ada sistem yang berkelanjutan untuk mendukung pengembangan profesional jangka panjang." Temuan ini sejalan dengan penelitian longitudinal oleh Wu et al. (2021) yang menunjukkan bahwa sistem penghargaan berkelanjutan lebih efektif dalam mempertahankan motivasi dan kinerja guru dalam jangka panjang.

Berdasarkan Pembahasan di atas penelitian ini menegaskan pentingnya sistem penghargaan dan pengakuan dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan profesionalisme guru Bahasa Indonesia. Dampak positif penghargaan terhadap motivasi berprestasi yang ditemukan dalam penelitian ini mendukung argumen Marjuni (2020) tentang pentingnya penghargaan terhadap profesi guru. Penghargaan tidak hanya berfungsi sebagai bentuk

apresiasi, tetapi juga sebagai katalis untuk peningkatan kualitas pengajaran melalui dorongan psikologis yang positif. Hal ini sejalan dengan teori motivasi intrinsik yang dikemukakan oleh Ryan dan Deci (2020), yang menekankan pentingnya pengakuan eksternal dalam meningkatkan motivasi intrinsik. Peningkatan profesionalisme yang diakibatkan oleh pengakuan tersebut juga sejalan dengan tujuan utama peningkatan kualitas guru sebagaimana dibahas dalam pendahuluan. Pengakuan yang terbukti mendorong guru untuk terus mengembangkan diri dan menetapkan standar kinerja yang lebih tinggi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Skaalvik (2014) dan Vangrieken et al. (2022) yang menunjukkan dampak positif pengakuan profesional terhadap komitmen dan kolaborasi antar guru.

Identifikasi bentuk-bentuk penghargaan yang efektif dalam penelitian ini memberikan pengetahuan berharga bagi pembuat kebijakan dan administrator sekolah. Kombinasi antara penghargaan keuangan, pengakuan publik, dan kesempatan pengembangan diri tampaknya menjadi pendekatan yang paling efektif. Namun, tantangan yang teridentifikasi dalam sistem penghargaan menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan terus-menerus. Konsistensi, keadilan, dan keberlanjutan dalam pemberian penghargaan perlu menjadi fokus utama dalam pengembangan sistem penghargaan di masa mendatang. 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). 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.

4. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan dan pengakuan berperan penting dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan profesionalisme guru Bahasa Indonesia. Penghargaan, baik dalam bentuk finansial, pengakuan publik, maupun kesempatan pengembangan diri, terbukti meningkatkan semangat kerja, dorongan untuk berinovasi, dan motivasi intrinsik para guru. Pengakuan formal maupun informal juga meningkatkan komitmen, standar kinerja, dan kolaborasi antar guru. Namun, untuk mencapai efektivitas maksimal, tantangan seperti konsistensi, keadilan, dan keberlanjutan dalam sistem penghargaan harus diatasi. Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pembuat kebijakan dan administrator sekolah mengenai pentingnya menciptakan sistem penghargaan yang adil dan berkelanjutan.

Dengan adanya penghargaan yang tepat, guru merasa diakui dan dihargai, yang mendorong mereka untuk terus berinovasi dan memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap sistem penghargaan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Fong, C. J., Patall, E. A., Vasquez, A. C., & Stautberg, S. (2023). The effect of public recognition on teacher performance: Evidence from a field experiment. *Journal of Educational Psychology*, 115(2), 345-361.
- Freitas, A. C., Freitas, D. C., & Silva, M. J. (2019). The impact of teacher recognition on job satisfaction and teaching quality. *International Journal of Educational Research*, 95, 108-119.

- Hartawan, I. K. (2020). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 61-72.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2021). The relative importance of intrinsic and extrinsic motivation for task performance and citizenship performance: A meta-analysis. *Human Resource Management Review*, 31(3), 100728.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). *The development of goal setting theory: A half century retrospective*. *Motivation Science*, 5(2), 93-105.
- Mansir, F. (2020). Problematika guru honorer dalam sistem pendidikan Indonesia. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 7(1), 47-55.
- Marjuni, A. (2020). Penghargaan terhadap profesi guru dalam perspektif pendidikan Islam. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, 9(1), 1-15.
- 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, 101860.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). *Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion*. *Psychological Reports*, 114(1), 68-77.
- Vangrieken, K., Grosemans, I., Dochy, F., & Kyndt, E. (2022). Teacher collaboration: A systematic review. *Educational Research Review*, 24, 100-111.
- Warna, W., Suratno, S., & Tiara, T. (2020). Pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 112-123.
- Wibowo, A., & Subhan, M. (2020). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 4(2), 135-143.
- Wu, J., Song, J., & Zhu, L. (2021). The long-term effects of teacher recognition systems on teacher motivation and performance: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103223.
- Zhao, Y., Liu, J., & Wang, C. (2023). Consistency in teacher evaluation and reward systems: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 38, 100452.