



## STRATEGI MENINGKATKAN MOTIVASI GURU MELALUI SISTEM RAPOR

Alenda Nabil Julia<sup>1</sup>, Iwan Siswanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Institut Agama Islam Imam Syafi'i Indonesia

Email: [alendanabiljulia@gmail.com](mailto:alendanabiljulia@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i3.2272>

### Sections Info

#### Article history:

Submitted: 23 March 2026  
Final Revised: 17 April 2026  
Accepted: 29 May 2026  
Published: 15 June 2026

#### Keywords:

Teacher Report Card  
Teacher Motivation  
Performance Evaluation



### ABSTRACT

**Objective:** This study aims to analyze the principal's strategy in improving teachers' work motivation through the implementation of a teacher report card system at PKBM Tahfiz At-Tamam Pekanbaru. This research employs a qualitative approach with a descriptive method to gain an in-depth understanding of the implementation process of the teacher report card as a form of performance evaluation that influences teachers' work motivation. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving the principal and five teachers selected using a purposive sampling technique. The results show that the structured and continuous implementation of the teacher report card functions not only as an evaluation tool but also as feedback that can enhance teachers' discipline, responsibility, and professionalism. In addition, the teacher report card also serves as a motivational instrument through rewards, coaching, and competency development. However, the implementation of this system also creates perceived pressure among some teachers due to performance assessment demands. The novelty of this study lies in its focus on a performance evaluation strategy based on the teacher report card in a non-formal educational institution, which has not been widely studied, particularly in relation to improving teachers' work motivation through the managerial approach of the school principal.

### ABSTRAK

**Objektif:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui penerapan rapor guru di PKBM Tahfiz AT-Tamam Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memahami secara mendalam proses implementasi rapor guru sebagai bentuk evaluasi kinerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan informan kepala sekolah dan lima orang guru yang dipilih menggunakan Teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rapor guru yang diterapkan secara terstruktur dan berkelanjutan berfungsi sebagai alat evaluasi sekaligus umpan balik yang mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme guru. Selain itu, rapor guru juga berperan sebagai sarana motivasi melalui pemberian penghargaan, pembinaan, serta pengembangan kompetensi guru. Namun demikian, penerapan sistem ini juga menimbulkan persepsi tekanan pada Sebagian guru akibat tuntutan penilaian kerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada kajian strategi evaluasi kinerja berbasis rapor guru di lembaga pendidikan nonformal yang belum banyak diteliti, khususnya dalam kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja guru melalui pendekatan manajerial kepala sekolah.

**Kata kunci:** Rapor Guru, Motivasi Kerja Guru, Evaluasi Kinerja

## PENDAHULUAN

Dalam perspektif islam, setiap tanggung jawab dan amanah yang diberikan kepada manusia selalu sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini ditegaskan dalam al-qur'an surat al-baqaroh ayat 286 yang menyatakan bahwa allah *subhanahuwata'ala* tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya (Rafi, 2021).

تَحْمِيلَ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ لَدُنْكَ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.

Ayat ini menunjukkan bahwa setiap kewajiban dan tanggung jawab pada dasarnya dapat dilaksanakan, dan keberhasilannya bergantung pada usaha serta kesungguhan individu. Dalam konteks Pendidikan, prinsip ini menegaskan bahwa tugas profesional guru sebagai pendidik merupakan Amanah yang dapat dioptimalkan melalui penguatan motivasi kerja. Motivasi kerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja guru di sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru, di mana semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas profesionalnya. Selain itu, peran supervisi kepala sekolah juga terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kompetensi guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tidak hanya menjadi faktor individual, tetapi juga dipengaruhi oleh peran kepemimpinan kepala sekolah, khususnya melalui supervisi dan pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan (S. Wijaya, 2021). Dalam praktiknya, upaya pembinaan dapat diwujudkan melalui berbagai pendekatan, salah satunya melalui penggunaan sistem evaluasi kinerja yang terencana dan terstruktur.

Persoalan motivasi kerja guru masih menjadi tantangan yang cukup serius di berbagai satuan pendidikan, termasuk pada lembaga pendidikan nonformal. Rendahnya motivasi kerja guru umumnya tercermin dari perilaku seperti keterlambatan kehadiran, serta kurangnya konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab mengajar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja guru tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan individu, tetapi juga menjadi kepentingan lembaga karena berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh (Damayani et al., 2020). Oleh sebab itu, pemahaman yang menyeluruh tentang jenis dan sumber motivasi kerja guru menjadi hal penting untuk menentukan bentuk dorongan yang tepat dalam meningkatkan motivasi kerja guru, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Secara teoritis, motivasi kerja guru diklasifikasikan ke dalam dua bentuk, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri guru, seperti sikap, kepribadian, dan kesadaran dalam menjalankan tugas profesional. sementara itu, motivasi ekstrinsik muncul akibat adanya faktor dari luar individu, baik dalam bentuk dorongan finansial maupun nonfinansial (Damayani et al., 2020).

Salah satu aktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja guru adalah melalui penerapan evaluasi kinerja yang dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan. Evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengawasan, tetapi juga sebagai bagian dari proses manajerial yang memberikan pembinaan dan umpan balik kepada guru, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan semangat kerja guru ([Mariyana & Wuryandini, 2024](#)). Dalam konteks penelitian ini, evaluasi kinerja tersebut diwujudkan melalui penerapan sistem rapor guru sebagai salah satu strategi peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pra-observasi dan wawancara awal secara informal yang dilakukan pada semester ganjil tahun ajaran 2025/2026, di PKBM Tahfiz At-Tamam Pekanbaru, ditemukan bahwa motivasi kerja guru masih belum sepenuhnya optimal, yang ditunjukkan oleh adanya guru yang kurang disiplin dalam kehadiran dan ketepatan waktu pelaksanaan tugas mengajar. Menanggapi kondisi tersebut, rapor guru yang telah diterapkan sejak tahun 2024 yang ditetapkan atas arahan yayasan dilaksanakan serta dioptimalkan oleh kepala sekolah sebagai strategi evaluasi kinerja yang berlangsung secara berkala. rapor guru tersebut termasuk dalam bentuk motivasi ekstrinsik, karena berfungsi sebagai dorongan yang berasal dari luar diri guru melalui proses evaluasi kinerja dan pemberian umpan balik. Rapor guru memuat penilaian terhadap aspek kedisiplinan, pelaksanaan supervisi guru, serta keterlibatan guru dalam program peningkatan kompetensi, yang diuraikan kedalam sejumlah indikator penilaian dan poin-poin evaluatif. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan terbukti mampu memberikan umpan balik serta dorongan psikologis bagi guru untuk meningkatkan motivasi dan kinerja kerjanya ([Mariyana & Wuryandini, 2024](#)).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan evaluasi kinerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja guru ([P. Wijaya et al., 2022](#)). Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada satuan pendidikan formal dan lebih menekankan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara umum, tanpa mengkaji secara spesifik bentuk strategi evaluasi kinerja yang digunakan. Penelitian yang mengkaji evaluasi kinerja guru melalui sistem rapor guru sebagai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, khususnya pada lembaga pendidikan nonformal seperti PKBM, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan motivasi kerja guru melalui penerapan sistem rapor guru di PKBM Tahfiz At-Tamam Pekanbaru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan nonformal serta menjadi rujukan praktis bagi kepala sekolah dalam merancang strategi evaluasi yang kontekstual dan efektif.

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan dalam kajian ini adalah bagaimana strategi meningkatkan motivasi kerja guru melalui evaluasi kinerja berbasis rapor guru di PKBM Tahfiz At-Tamam Pekanbaru. Penelitian ini memfokuskan pada penerapan sistem rapor guru sebagai strategi evaluatif serta perannya dalam mendorong motivasi kerja guru di lembaga pendidikan nonformal, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem rapor guru sebagai strategi dalam meningkatkan motivasi kerja guru di PKBM Tahfiz At-Tamam Pekanbaru. Secara ilmiah, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian kepemimpinan pendidikan nonformal, khususnya terkait evaluasi kinerja guru sebagai instrumen motivasional. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi kepala sekolah dalam menerapkan sistem evaluasi kinerja guru yang efektif dan berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang

bertujuan untuk menguraikan secara mendalam strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui penerapan sistem rapor guru di PKBM Tahfiz At-Tamam Pekanbaru. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memahami fenomena secara kontekstual, termasuk berbagai faktor pendukung serta kendala yang muncul dalam pelaksanaannya. Partisipan dalam penelitian ini meliputi kepala sekolah dan guru di PKBM Tahfiz At-Tamam Pekanbaru. Penentuan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan subjek penelitian berdasarkan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2019). Kriteria informan mencakup guru yang telah mengikuti penilaian rapor guru dan memiliki masa kerja minimal satu tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, ditetapkan lima orang guru sebagai informan penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pedoman wawancara, lembar observasi, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam untuk memperoleh informasi terkait strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru, observasi terhadap pelaksanaan sistem rapor guru, serta penelaahan dokumen yang berkaitan dengan evaluasi kinerja guru (Sugiyono, 2019). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, yang meliputi tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 2019). Proses analisis dilakukan secara terus-menerus hingga data mencapai titik kejenuhan, sehingga diperoleh temuan yang valid dan mampu menjawab fokus penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Implementasi Sistem Rapor Guru Sebagai Strategi Evaluasi Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah di PKBM Tahfiz At-Tamam Pekanbaru, rapor guru mulai diterapkan sejak tahun 2024 sebagai salah satu upaya strategi untuk melakukan evaluasi kinerja guru secara sistematis. Penerapan sistem ini bertujuan untuk menilai kinerja guru secara objektif yang mencakup aspek kedisiplinan, peningkatan kompetensi, dan supervisi guru. Selain itu, hasil penilaian dalam rapor guru dimanfaatkan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam penentuan kenaikan gaji serta pengembangan karier tenaga pendidik di lingkungan lembaga. Dengan demikian, rapor guru tidak hanya berperan sebagai alat evaluasi, tetapi juga menjadi instrumen dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Berdasarkan fungsi manajemen, pelaksanaan rapor guru dapat dilihat melalui aspek *planning, organizing, actuating, dan controlling* (POAC). Dalam aspek *planning* (Perencanaan), rapor guru disusun sebagai instrument evaluasi kinerja yang dilengkapi dengan indikator penilaian yang jelas dan sistematis. Indikator tersebut mencakup kedisiplinan, program peningkatan kompetensi guru, serta supervisi guru. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga telah menetapkan standar kinerja yang harus dicapai oleh guru sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas. Selain itu, tahap perencanaan juga meliputi pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar dalam pengambilan Keputusan, khususnya terkait kenaikan gaji dan pengembangan karier guru. Dengan demikian, rapor guru memiliki arah dan tujuan yang terstruktur dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik.

Dalam aspek *organizing* (Pengorganisasian), rapor guru dimanfaatkan sebagai dasar dalam penataan serta pengelolaan sumber daya manusia di lembaga. Di PKBM Tahfiz At-Tamam, terdapat pembagian tugas antara guru reguler dan tim inti yang mencakup beberapa posisi strategis, seperti bidang kesiswaan, kurikulum, dan bidang lainnya. Hasil penilaian dalam rapor guru dijadikan sebagai salah satu acuan dalam menentukan penempatan guru pada posisi tertentu yang disesuaikan dengan kompetensi dan kinerjanya. Hal ini

menunjukkan bahwa sistem rapor turut berperan dalam menciptakan keteraturan organisasi serta meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga pendidik secara lebih sistematis.

Dalam aspek *actuating* (Pelaksanaan), sistem rapor guru dilaksanakan secara rutin setiap semester melalui mekanisme penyampaian hasil evaluasi secara individual. Setiap guru dipanggil secara langsung oleh kepala sekolah untuk menerima hasil penilaian kinerjanya. Proses ini tidak hanya bersifat administrative, tetapi juga berfungsi sebagai sarana komunikasi antara kepala sekolah dan guru dalam memberikan umpan balik terhadap kinerja yang telah dilakukan. Melalui interaksi langsung tersebut, pelaksanaan rapor guru menjadi lebih komunikatif serta memberikan kesempatan bagi guru untuk memahami hasil evaluasi yang diperoleh.

Dalam aspek *controlling* (Pengawasan), rapor guru disusun berdasarkan data yang terdokumentasi, seperti absensi, hasil observasi, dan laporan kegiatan guru. Hal ini menunjukkan bahwa proses penilaian dilakukan secara sistematis dan mengacu pada indikator yang jelas, sehingga hasil evaluasi menjadi lebih objektif serta dapat dipertanggung jawabkan. Fungsi pengawasan dalam hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas guru berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sekaligus menjadi dasar dalam pelaksanaan evaluasi kinerja secara berkelanjutan.

Selain itu, penerapan rapor guru juga mencerminkan adanya upaya untuk meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam proses penilaian kinerja. Penggunaan indikator yang jelas serta didukung oleh data yang terdokumentasi menjadikan proses evaluasi lebih terukur dan mampu mengurangi unsur subjektivitas dalam penilaian. Hal ini penting dalam menciptakan sistem penilaian yang adil, sehingga setiap guru memperoleh penilaian berdasarkan kinerja yang telah ditunjukkan. Dengan demikian, rapor guru tidak hanya memperkuat fungsi evaluasi, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan kepercayaan guru terhadap sistem penilaian yang diterapkan lembaga.

Secara keseluruhan, implementasi rapor guru di PKBM Tahfiz At-Tamam menunjukkan adanya pengelolaan evaluasi kinerja yang terstruktur, sistematis, dan terintegrasi dengan proses pengambilan keputusan dalam pengelolaan tenaga pendidik. Hal ini menegaskan bahwa rapor guru tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga menjadi bagian dari strategi manajemen dalam meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan.

### **Peran Rapor Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan rapor guru memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Rapor guru tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi kinerja, tetapi juga menjadi instrument yang mempengaruhi sikap, perilaku, serta kesadaran profesional guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks ini, rapor guru berperan sebagai alat evaluasi kinerja yang dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan. Melalui proses penilaian yang dilakukan secara berlanjut, guru memperoleh informasi yang jelas terkait capaian kinerja yang telah dicapai. Informasi tersebut menjadi landasan bagi guru untuk memahami posisi dan tingkat kinerjanya, sehingga mendorong munculnya kesadaran untuk melakukan perbaikan secara terus-menerus. Selain itu, rapor guru juga berperan sebagai sarana umpan balik (*Feedback*) yang membantu guru dalam mengenali kekurangan serta meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan. Umpan balik yang diberikan melalui rapor guru ini memungkinkan guru untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan dalam kinerjanya, sehingga dapat dijadikan dasar dalam melakukan peningkatan secara berkelanjutan. Dengan demikian, penilaian kinerja yang disertai dengan umpan balik memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan motivasi kerja dan

profesionalisme guru ([Farhansyah, 2023](#)).

Di sisi lain, rapor guru juga berperan sebagai pendorong motivasi melalui penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa hasil penilaian dalam rapor guru digunakan sebagai dasar dalam pemberian penghargaan, baik dalam bentuk non-finansial seperti pemberian predikat guru teladan, guru terbaik, serta berbagai bentuk apresiasi lainnya. Selain itu, hasil rapor juga menjadi pertimbangan dalam penempatan guru pada posisi tertentu dalam tim inti sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara capaian kinerja dan pemberian penghargaan dapat mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya. Dengan demikian, sistem penghargaan berbasis kinerja berperan dalam meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian apresiasi terhadap hasil kerja yang dicapai.

Selanjutnya, rapor guru berperan sebagai media pembinaan serta sarana pengembangan profesionalisme guru. Melalui hasil evaluasi yang diperoleh, guru tidak hanya mengetahui pencapaian kinerja yang telah diraih, tetapi juga memperoleh masukan terkait aspek-aspek yang masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Informasi tersebut mendorong guru untuk melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran yang telah dilaksanakan, sehingga dapat melakukan perbaikan secara berkesinambungan. Selain itu, hasil rapor guru juga menjadi acuan bagi guru untuk lebih aktif dalam meningkatkan kompetensinya, baik dalam aspek pedagogik, profesional, maupun spiritual. Dengan demikian, rapor guru tidak hanya dipahami sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana pembinaan yang berkontribusi dalam peningkatan kualitas serta profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Selain itu, rapor guru juga berperan sebagai peningkatan kedisiplinan serta tanggung jawab kerja guru. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa penerapan rapor guru untuk lebih disiplin dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, serta pelaksanaan tugas pembelajaran. Guru menjadi lebih berhati-hati dalam menjalankan tugasnya karena menyadari bahwa setiap aktivitas kerja akan dinilai secara terstruktur dan sistematis. Hal ini menunjukkan bahwa sistem rapor berperan sebagai mekanisme pengendalian yang mampu membentuk perilaku kerja yang lebih tertib dan bertanggung jawab. Sistem evaluasi yang jelas dan terukur juga dapat meningkatkan kepatuhan individu terhadap standar kerja yang telah ditetapkan.

Namun demikian, tidak semua guru memberikan respons yang sepenuhnya positif terhadap penerapan rapor guru. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat guru yang mengungkapkan bahwa sistem ini menimbulkan tekanan karena adanya tuntutan untuk memenuhi target penilaian tertentu. Selain itu, ada pula pandangan bahwa sistem rapor guru dapat mengurangi keleluasan guru dalam mengajar sesuai dengan gaya masing-masing. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sistem rapor guru dapat meningkatkan motivasi kerja, dalam pelaksanaannya juga berpotensi menimbulkan tekanan kerja bagi beberapa guru apabila tidak diimbangi dengan pendekatan yang tepat. Secara keseluruhan, rapor guru mencakup berbagai aspek dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru. Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian kinerja, tetapi juga berperan sebagai sarana motivasi, pembinaan, pengendalian, serta pengembangan profesional guru. Oleh karena itu, implementasi rapor guru perlu dilaksanakan secara tepat dan seimbang agar dapat memaksimalkan dampak positif yang dihasilkan, sekaligus mengurangi potensi munculnya tekanan kerja yang dirasakan oleh guru.

### **Dampak Penerapan Sistem Rapor Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru**

Motivasi memiliki peranan yang krusial dalam meningkatkan kinerja guru, karena dapat mendorong semangat kerja yang kemudian berdampak pada meningkatnya

produktivitas serta kualitas pelaksanaan pembelajaran. Selain itu, motivasi kerja guru juga menjadi faktor utama dalam dunia pendidikan karena berfungsi sebagai pendorong bagi guru untuk melaksanakan tugas secara optimal, professional, dan penuh tanggung jawab dalam proses pembelajaran di sekolah ([Irawan et al., 2024](#)).

Sejalan dengan hal tersebut, dalam perspektif manajemen pendidikan, motivasi kerja guru juga dipengaruhi oleh persepsi guru terhadap sistem penilaian kinerja yang diterapkan. Sistem penilaian yang dilaksanakan secara adil, transparan, dan objektif dapat menjadi faktor eksternal yang mendorong peningkatan semangat guru dalam menjalankan tugasnya secara lebih optimal ([Bayu et al., 2025](#)). Dalam hal ini, penerapan rapor guru merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja yang tidak hanya berperan sebagai alat penilaian administratif, tetapi juga sebagai sarana penguatan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Melalui sistem ini, guru tidak hanya dinilai, tetapi juga diarahkan untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru, diperoleh informasi bahwa penerapan rapor guru memberikan dampak berupa peningkatan kedisiplinan kerja. Guru menyatakan bahwa setelah adanya sistem ini, mereka menjadi lebih disiplin dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, serta pelaksanaan tugas. Hal ini terjadi karena setiap aktivitas kerja guru tercatat dalam sistem penilaian, sehingga menimbulkan kesadaran bahwa kinerja mereka selalu dievaluasi secara berkala. Kondisi ini menunjukkan bahwa rapor guru berperan sebagai mekanisme control yang secara tidak langsung mendorong perubahan perilaku kerja guru menjadi lebih tertib dan bertanggung jawab.

Selain itu, dampak lain yang dirasakan adalah meningkatnya kesadaran terhadap tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Guru mengungkapkan bahwa keberadaan rapor guru membuat mereka lebih berhati-hati dalam pembelajaran maupun bekerja, karena setiap aktivitas yang dilakukan berpengaruh terhadap hasil penilaian. Dengan demikian, guru tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas semata, tetapi juga mulai memperhatikan kualitas serta kesesuaian pelaksanaan pembelajaran dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem rapor guru berperan sebagai faktor pendorong eksternal yang mampu meningkatkan rasa tanggung jawab guru secara internal dan berkelanjutan.

Selanjutnya selain peningkatan kedisiplinan dan tanggung jawab, penerapan rapor guru juga memberikan dampak pada penguatan nilai Amanah dalam pelaksanaan tugas guru. Dalam pandangan islam, Amanah merupakan bentuk tanggung jawab yang harus dijaga dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, karena setiap individu akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang diembannya. Hal ini sejalan dengan hadis Nabi Muhammad shallallahu'alaihi wasalam yang menyatakan bahwa "setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya" ([Muliyantya & Fahmi, 2024](#)). Yang menegaskan bahwa setiap orang, termasuk guru, memiliki tanggung jawab sesuai dengan perannya. Dalam konteks Pendidikan, Amanah guru tercermin dalam pelaksanaan tugas mengajar, kedisiplinan, serta kesungguhan dalam membimbing peserta didik. Dengan adanya rapor guru, kesadaran terhadap Amanah tersebut semakin meningkat karena setiap aktivitas kerja terdokumentasi dan dievaluasi secara berkala, sehingga mendorong guru untuk menjalankan tugas secara lebih bertanggung jawab.

Selain itu, salah satu guru menyampaikan bahwa seluruh aktivitas dalam proses pembelajaran perlu dilaksanakan dengan baik serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku, karena kinerja tersebut akan menjadi bagian dari penilaian dalam sistem rapor guru. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan sistem rapor guru memberikan fungsi pengawasan sekaligus mendorong guru untuk lebih berhati-hati dalam menjalankan tugasnya. Dengan

demikian, sistem tersebut tidak hanya berfungsi sebagai instrumen evaluasi kinerja, tetapi juga berperan dalam mendorong perubahan sikap kerja guru ke arah yang lebih positif, disiplin, dan profesional.

Namun demikian, disisi lain ditemukan bahwa dampak tersebut tidak sepenuhnya dirasakan oleh seluruh guru. Sebagian guru merasakan adanya peningkatan motivasi dan kedisiplinan kerja, namun beberapa guru menganggap bahwa rapor guru ini menimbulkan tekanan akibat adanya tuntutan untuk memenuhi standar penilaian tertentu. Selain itu, terdapat pula pendapat yang menyebutkan bahwa penerapan rapor guru dapat membatasi keleluasaan guru dalam mengajar sesuai dengan gaya masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi rapor guru memiliki dua sisi, yaitu sebagai pendorong motivasi sekaligus sebagai faktor yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja apabila tidak didukung dengan pendekatan yang tepat.

## KESIMPULAN

Implementasi rapor guru di PKBM Tahfiz At-Tamam Pekanbaru merupakan bentuk strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru melalui sistem rapor guru. Berdasarkan fungsi manajemen (POAC), penerapan rapor guru mencakup tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan yang digunakan sebagai acuan dalam penilaian kinerja guru. Rapor guru tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana umpan balik serta mekanisme pengendalian yang dapat meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme guru. Selain itu, rapor guru juga menjadi alat yang memotivasi guru melalui pemberian penghargaan, proses pembinaan, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, termasuk penguatan nilai Amanah dalam menjalankan tugas. Secara umum, penerapan sistem rapor guru terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan profesionalisme guru, meskipun pada pelaksanaannya masih terdapat kemungkinan munculnya tekanan kerja pada Sebagian guru.

## REFERENSI

- Bayu, I., Giatman, M., & Mardizal, J. (2025). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi Terhadap Motivasi Guru Kejuruan di SMK Kosgoro 1 Padang. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 6(2), 434-441.
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61-70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>
- Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 47-58.
- Fadli, M., Iskandar, M. Y., Darmansyah, D., J, F. Y., & Hidayati, A. (2024). Development of Interactive Multimedia Use Software Macromedia Director for Learning Natural Knowledge in High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 12-19. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.2>
- Farhansyah, J. (2023). *Tujuan dan Manfaat Form Penilaian Kinerja Bagi Perusahaan dan Karyawan*. Mekari Talenta. <https://www.talenta.co/blog/mengenal-tujuan-dan-manfaat-penilaian-kinerja/>
- Hidayati, E., & Hutagaol, B. A.-R. (2025). An Analysis of Hasan Hanafi's Tafsir Method: Hermeneutics as An Interpretative Approach. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 39-48. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.22>

- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., Besar, S., Pascasarjana, P., Agribinis, M., Samawa, U., Besar, S., Samawa, U., Besar, S., Info, A., & History, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 1. *Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan*, 7(2), 280–286.
- Iskandar, M. Y., Nugraha, R. A., Halimahturrafiah, N., Amarullah, T. A. H., & Putra, D. A. (2024). Development of Android-Based Digital Pocketbook Learning Media in Pancasila and Citizenship Education Subjects For Class VIII SMP . *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 51–60. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.13>
- Khofi, M. B., & Santoso, S. (2024). Optimize the Role of The State Islamic High School (MAN) Bondowoso Principal in Promoting Digital-Based Learning. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 91–102. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.7>
- Mariyana, D., & Wuryandini, E. (2024). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 5(2), 570–581. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.264>
- Ma'sum, A. H., & Purnomo, M. S. (2024). Effective Communication Strategies for Private Schools to Address the Controversy of High-Paying Education. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 103–111. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.15>
- Muliyanty, I., & Fahmi, N. (2024). *Dasar Al- Qur ' an Dan Hadits Tentang Kepemimpinan*. 06(04), 20928–20935.
- Rafi, M. (2021). *Al-baqaroh ayat 286: Allah tidak akan membebani seseorang melebihi kemampuannya*. Tafsiral-Quran.Id. <https://tafsiralquran.id/allah-swt-tidak-akan-membebani-seseorang-melebihi-kemampuannya/>
- Tamin, S. (2020). Kepala Sekolah Yang Bermutu. *Jurnal Kajian Islam Dan Masyarakat*, 3(2), 165–192. <https://doi.org/10.24853/ma.3>.
- Wijaya, P., Sembiring, M. G., & Pribadi, B. A. (2022). CJPE : Cokroaminoto Juornal of Primary Education Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pendahuluan. *Juornal of Primary Education*, 5(2), 180–187.
- Wijaya, S. (2021). Pengaruh Peran Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 18(2), 149–157.
- Yulia, N. M., Asna, U. L., Fahma, M. A., Reviana, P. A., Cholili, F. N., Halimahturrafiah, N., & Sari, D. R. (2025). Use of Game-Based Learning Media Education as An Effort to Increase Interest Elementary School Students Learning. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 38–45. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.23>
- Zafari, K. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Interactive Multimedia Development With The Autorun Pro Enterprise Ii Application Version 6.0 In Ict Guidance In Secondary Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 20–26. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.3>

Copyright holder:  
© Author

First publication right:  
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

**CC-BY-SA**