



## Evaluasi Program *Reward* Ibadah Umrah di MI Madinatunnajah

Nenden Dalfa Zakiyah Saniyah<sup>1</sup>, Hesti Kusumaningrum<sup>2</sup>

*Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta*

E-mail korespondensi: [nendendalfa1@gmail.com](mailto:nendendalfa1@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi Program *Reward* Ibadah Umrah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MI Madinatunnajah menggunakan *Discrepancy Evaluation Model* (DEM) yang meliputi aspek desain, instalasi, proses, produk, dan biaya-manfaat. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi terhadap kepala madrasah serta guru penerima dan nonpenerima reward. Analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program berjalan cukup baik dan berdampak pada peningkatan motivasi serta kinerja guru, namun masih terdapat kesenjangan pada pedoman tertulis, mekanisme seleksi, pengelolaan sumber daya dan pembiayaan, serta konsistensi sosialisasi. Program ini berkontribusi terhadap penguatan motivasi spiritual dan profesionalisme guru sebagai bentuk implementasi dakwah *bil-hal* melalui pendekatan manajemen apresiasi kinerja.

Kata kunci: *Evaluasi Program, Reward Ibadah Umrah, Dakwah bil hal, Motivasi Kerja Guru*

### ABSTRACT

*This study aims to evaluate the Umrah Worship Reward Program in enhancing teachers' work motivation at MI Madinatunnajah using the Discrepancy Evaluation Model (DEM), which encompasses the aspects of design, installation, process, product, and cost-benefit. The study employs a descriptive qualitative approach with data collection techniques including observation, interviews, and documentation involving the school principal as well as teachers who are both recipients and non-recipients of the reward. Data analysis is conducted through the stages of data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the program has been implemented fairly well and has contributed to improving teachers' motivation and performance; however, gaps remain in the written guidelines, selection mechanisms, resource and financial management, and the consistency of program socialization. The program contributes to strengthening spiritual motivation and*

*teacher professionalism, supporting the development of Islamic educational management and da'wah values through performance-based appreciation (da'wah through management).*

**Keywords:** *Program Evaluation, Umrah Reward, Da'wah bi al-hal, Teacher Work Motivation*

## **A. Pendahuluan**

Peningkatan mutu pendidikan merupakan agenda strategis dalam pembangunan sumber daya manusia, di mana kualitas guru menjadi determinan utama keberhasilan proses pembelajaran. Berbagai kajian mutakhir dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan sekolah, dan sistem penghargaan memiliki korelasi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan capaian belajar peserta didik. Dalam konteks lembaga pendidikan berbasis keagamaan, strategi motivasional tidak hanya berorientasi pada insentif material, tetapi juga pada dimensi spiritual yang diyakini dapat memperkuat komitmen dan integritas profesional. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kebijakan reward yang memadukan aspek material dan spiritual menjadi penting untuk memastikan efektivitasnya dalam mendukung mutu pendidikan.<sup>1</sup>

Dalam perspektif dakwah, guru di madrasah tidak hanya berperan sebagai tenaga pendidik, tetapi juga sebagai *muballigh* dan *murabbi* yang mengemban amanah dalam menyampaikan dan menanamkan nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, motivasi kerja guru tidak semata-mata bersifat profesional, melainkan juga merupakan bagian dari ibadah dan tanggung jawab dakwah. Dalam perspektif dakwah, guru merupakan garda terdepan dalam penyampaian pesan-pesan keislaman (*tabligh*). Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari etika dakwah. Pemberian reward ibadah umrah dapat dipandang sebagai manifestasi dari *dakwah bil-hal*, yaitu dakwah melalui perbuatan nyata yang mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dan penghargaan (*ihsan*). Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *tadjiid* (pembaruan/modernisasi) dakwah dalam bidang manajemen organisasi Islam.

---

<sup>1</sup> Tengku Herdyansyah Saputra, Khusnul Fikri, and Intan Diane Binangkit, "Pengaruh Reward Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 132 Kota Pekanbaru," *Jurnal Ilmiah Merdeka EMBA 2*, no. 1 (2023): 357-67.

Sejumlah penelitian terdahulu mengkaji pengaruh *reward* finansial dan non-finansial terhadap motivasi serta kinerja guru, yang umumnya menyimpulkan adanya pengaruh positif apabila penghargaan diberikan secara adil dan transparan.<sup>2</sup> Studi lain menekankan pentingnya kesesuaian antara desain program penghargaan dengan kebutuhan dan nilai individu penerima agar dampaknya berkelanjutan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada konteks sekolah umum atau pada insentif berbasis finansial, dengan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengukuran hubungan variabel tanpa mengevaluasi kesesuaian antara desain program dan implementasinya secara komprehensif.

Berdasarkan hasil tersebut, terdapat kesenjangan penelitian pada dua aspek utama. Pertama, masih terbatas kajian yang mengevaluasi *reward* berbasis spiritual, seperti pemberangkatan ibadah umrah, sebagai instrumen peningkatan kinerja guru di madrasah. Kedua, belum banyak penelitian yang menggunakan pendekatan evaluatif komprehensif untuk menilai kesesuaian antara perencanaan, pelaksanaan, hasil, dan efisiensi program penghargaan. Penelitian ini berbeda dari studi sebelumnya karena menggunakan Discrepancy Evaluation Model (DEM) untuk menganalisis secara sistematis kesenjangan antara standar yang direncanakan dan realitas pelaksanaan program *reward* ibadah umrah di MI Madinnatunajah, sekaligus menilai dampaknya terhadap indikator kinerja guru dan persinggungannya dengan konsep dakwah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program *reward* ibadah umrah dalam meningkatkan kinerja guru serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat pelaksanaannya. Pertanyaan penelitian utama adalah: *Sejauh mana program reward ibadah umrah efektif dalam meningkatkan kinerja guru di MI Madinnatunajah berdasarkan analisis Discrepancy Evaluation Model?* Kontribusi penelitian ini terletak pada pengembangan kajian evaluasi kebijakan motivasi berbasis spiritual dakwah di lembaga pendidikan Islam, sekaligus memberikan rekomendasi berbasis data mengenai kelayakan, keberlanjutan, dan perbaikan desain program penghargaan. Lembaga Pendidikan memang tidak

---

<sup>2</sup> Raden Soebartika et al., "Systematic Literature Review ( SLR ): Implementasi Sistim Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo" 2, no. 1 (2023): 171-85, <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>.

hanya berperan dalam penyiapan materi dakwah, tapi juga sebagai agen keteladanan.<sup>3</sup>

Artikel ini disusun dalam beberapa bagian. Bagian pendahuluan menguraikan latar belakang, tinjauan penelitian terdahulu, kesenjangan riset, tujuan, dan kontribusi penelitian. Bagian metode menjelaskan pendekatan evaluatif dengan kerangka DEM, teknik pengumpulan dan analisis data. Bagian hasil dan pembahasan memaparkan temuan pada setiap tahap evaluasi, mulai dari desain hingga analisis biaya-manfaat. Bagian akhir menyajikan kesimpulan dan rekomendasi kebijakan untuk pengembangan program *reward* yang lebih efektif dan berkelanjutan di lingkungan madrasah.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai implementasi dan dampak program reward ibadah Umrah terhadap motivasi kerja guru dalam konteks alami lembaga pendidikan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam semi-terstruktur, dan studi dokumen. Observasi difokuskan pada mekanisme pelaksanaan program, keterlibatan guru, dukungan manajemen, serta dampaknya terhadap kinerja, dan dilakukan secara berulang untuk memperoleh gambaran komprehensif. Wawancara melibatkan kepala madrasah, ketua pelaksana program, serta guru penerima reward, dengan fokus pada latar belakang dan tujuan program, proses seleksi dan pendanaan, persepsi guru, serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja; data kemudian direkam, ditranskripsikan, dan dianalisis secara tematik. Studi dokumen mencakup laporan pelaksanaan, data penerima, perencanaan anggaran, dan dokumen evaluasi untuk memperkuat serta memverifikasi temuan. Analisis data dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan menggunakan model Miles dan Huberman melalui tahapan reduksi data, penyajian data dalam bentuk narasi dan matriks tematik, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan.<sup>4</sup> Keabsahan data dijamin melalui triangulasi

---

<sup>3</sup> Mukroni, A. B. "Peran Lembaga Pendidikan Islam Dalam Penyiapan Materi Dakwah." *AD-DA'WAH* 23.1 (2025): 61-70.

<sup>4</sup> Sugiyono., " Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. " (Bandung: Alfabeta., 2016).

sumber, teknik, dan waktu, serta peningkatan ketekunan pengamatan dan *member check* untuk memastikan kredibilitas temuan.<sup>5</sup>

## C. Pembahasan dan Hasil

### 1. Evaluasi Temuan Lapangan

Evaluasi program merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan untuk menilai mutu serta tingkat keberhasilan program melalui perbandingan antara hasil pelaksanaan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi program bertujuan menghimpun informasi mengenai efektivitas pelaksanaan, perkembangan pencapaian tujuan, serta perubahan yang terjadi selama program berlangsung, khususnya dalam konteks pendidikan yang melibatkan berbagai pihak seperti pimpinan, pendidik, dan peserta didik. Informasi yang dihasilkan dari evaluasi program selanjutnya digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh para pemangku kepentingan untuk menentukan keberlanjutan program, apakah perlu dilanjutkan, diperbaiki, atau dihentikan.

Secara etimologis, istilah evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation*, yang dalam bahasa Arab dikenal dengan istilah *al-taqdīr*, dan dalam bahasa Indonesia bermakna penilaian. Kata tersebut berakar dari *value* atau *al-qīmah* dalam bahasa Arab. Oleh karena itu, evaluasi pendidikan secara sederhana dapat diartikan sebagai kegiatan penilaian yang dilakukan dalam ranah pendidikan atau terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan proses dan aktivitas Pendidikan.

Wirawan dalam Kusumaningrum et.al, Model evaluasi yang dikembangkan oleh Provus atau *discrepancy evaluation model* merupakan pendekatan evaluasi yang menilai kelayakan suatu program dengan cara membandingkan standar yang telah ditetapkan dengan kinerja atau pelaksanaan yang sebenarnya. Melalui perbandingan tersebut, evaluator dapat mengidentifikasi adanya kesenjangan (*discrepancy*) antara kondisi ideal dan kondisi nyata sebagai dasar pengambilan keputusan program. Model ini bertujuan menentukan apakah suatu program layak dilanjutkan, perlu ditingkatkan, atau sebaiknya dihentikan. Pelaksanaannya dilakukan melalui enam langkah utama, yaitu penetapan standar, perencanaan evaluasi, pengumpulan data

---

<sup>5</sup> Abdul Fattah, *Buku Metode Penelitian Kualitatif.*, ed. Meyniar Albina, Cetakan pe (Bandung: CV. Harfa Creative, 2023).

kinerja, identifikasi kesenjangan, analisis penyebab kesenjangan, serta perbaikan implementasi program.<sup>6</sup>

#### a) Tahap Desain

Proses desain mencakup latar belakang, tujuan yang ingin dicapai, perencanaan kegiatan yang dilakukan, serta kesesuaian dengan kebutuhan untuk memotivasi para guru. Latar belakang Program *Reward* Ibadah Umrah di madrasah ini dapat dipahami sebagai kombinasi antara penghargaan institusional, strategi peningkatan motivasi dan kinerja guru, penguatan budaya kerja berbasis pengabdian, serta pengembangan nilai spiritual di lingkungan pesantren. Program ini tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga sebagai instrumen manajerial untuk membangun semangat kompetisi yang sehat dan meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik secara berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program *Reward* Ibadah Umrah di MI Madinatunnajah telah dirancang dengan tujuan meningkatkan motivasi, spiritualitas, dan kinerja guru. Secara konseptual, program ini diposisikan sebagai bentuk apresiasi atas pengabdian guru sekaligus strategi pembinaan karakter. Namun demikian, ditemukan beberapa kelemahan pada tahap desain, yaitu: belum tersusunnya pedoman tertulis yang komprehensif, kriteria seleksi penerima *reward* belum terdokumentasi secara terbuka, perencanaan anggaran masih terpusat pada kebijakan pimpinan, dan belum terdapat indikator evaluasi kinerja yang terukur pasca-keberangkatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa desain program telah memiliki arah normatif yang jelas, tetapi belum sepenuhnya didukung sistem manajerial yang terdokumentasi dan partisipatif.

#### b) Tahap Instalasi

Tahap instalasi mencakup kesiapan sumber daya manusia, pendanaan, sarana prasarana, serta mekanisme pelaksanaan.

##### 1) Sumber Daya Manusia

---

<sup>6</sup> Afif Faizin and Hesti Kusumaningrum, "Review Model-Model Evaluasi Program Untuk Pendidikan Dan Pelatihan Online," *EduManajerial: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2023): 42-54, <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/em>.

Madrasah telah melaksanakan pembekalan manasik bagi guru yang terpilih. Akan tetapi, tidak terdapat struktur panitia internal yang secara khusus menangani teknis keberangkatan. Koordinasi lebih banyak diserahkan kepada pihak travel. Sebagian guru juga mengaku belum memahami secara jelas dasar penentuan penerima *reward*.<sup>7</sup> Hal ini menimbulkan persepsi kurang terbuka dalam proses seleksi. Sehingga, diperlukan alur pelaksanaan yang lebih rapi, adanya koordinator khusus sebagai penghubung, penyampaian kriteria seleksi secara terbuka, serta perencanaan jadwal dan pembekalan yang lebih awal agar program berjalan lebih tertib dan dirasakan adil oleh seluruh guru.

## 2) Sumber Dana

Sumber pembiayaan berasal dari usaha ekonomi pesantren, dana kemasyarakatan, serta kerja sama dengan travel. Pihak pimpinan menilai perencanaan dana telah disiapkan secara memadai. Namun, sebagian guru menyatakan tidak mengetahui secara rinci mekanisme pembiayaan maupun perencanaan jangka panjang program, sehingga muncul kesenjangan informasi antara pengelola dan pelaksana. Maka dari itu, madrasah dapat memberikan penjelasan umum mengenai mekanisme pembiayaan dan prinsip seleksi melalui forum rapat, menyusun pedoman tertulis yang mudah dipahami, serta membuka ruang dialog berkala agar seluruh guru memiliki pemahaman yang sama tanpa harus mengungkap rincian anggaran yang bersifat internal.<sup>8</sup>

## 3) Sarana dan Prasarana

Fasilitas utama seperti tiket, akomodasi, dan pendampingan travel telah tersedia. Akan tetapi, terdapat perbedaan pengalaman antar guru terkait pembiayaan paspor, vaksin, dan kebutuhan pribadi. Perbedaan ini menunjukkan bahwa standar fasilitas belum sepenuhnya seragam dalam implementasinya. Hal tersebut dapat diatasi dengan cara menetapkan standar fasilitas yang sama, memperjelas skema pembiayaan sejak awal, menyeragamkan prosedur pendampingan travel, serta memperkuat penyampaian informasi agar seluruh guru memiliki pemahaman yang sejalan terhadap pelaksanaan program.

---

<sup>7</sup> Nenden Dalfa Zakiyah Saniyah, Wawancara Guru, 12 November 2025.

<sup>8</sup> Nenden Dalfa Zakiyah Saniyah, Wawancara Pemrakarsa, 12 November 2025.

#### 4) Prosedur Pelaksanaan

Belum terdapat SOP tertulis yang memuat tahapan seleksi, indikator penilaian, serta mekanisme pengumuman penerima *reward*. Penentuan penerima cenderung terpusat pada pimpinan dengan pertimbangan loyalitas, kontribusi, atau senioritas. Kondisi ini menimbulkan perbedaan persepsi di kalangan guru mengenai dasar seleksi. Agar program berjalan lebih jelas dan adil, madrasah menyusun SOP yang rinci, melakukan sosialisasi berkala, membuat jadwal program yang terencana, melibatkan tim teknis, serta menggunakan sistem penilaian kinerja yang terdokumentasi.

#### c) Tahap Proses

Pada tahap proses, program dinilai mampu meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja sebagian guru. Akan tetapi, ditemukan beberapa dinamika: Informasi mengenai penerima *reward* tidak selalu diumumkan secara terbuka, Jadwal keberangkatan sering berubah mengikuti kuota travel dan musim keberangkatan, dan Tidak semua guru memiliki kesiapan administratif dan ekonomi yang sama.<sup>9</sup>

Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perencanaan formal dan realitas teknis pelaksanaan di lapangan. Maka dari itu, Madrasah juga perlu mengurangi ketergantungan pada satu pihak travel dengan memperluas kerja sama serta menyiapkan sistem pembiayaan yang lebih mandiri. Dengan pelaksanaan program diharapkan tidak hanya berhasil secara simbolik, tetapi juga lebih matang dari sisi teknis dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

#### d) Tahap Produk

Dari sisi hasil, mayoritas informan menyatakan bahwa program berdampak positif terhadap motivasi spiritual dan semangat pengabdian. Guru penerima *reward* mengaku lebih termotivasi menjaga kinerja dan kedisiplinan.<sup>10</sup> Namun demikian, keberhasilan lebih dominan pada aspek psikologis dan spiritual dibandingkan aspek sistem manajemen. Kendala teknis seperti kepastian jadwal, kesiapan

---

<sup>9</sup> Nenden Dalfa Zakiyah Sanayah, Hasil Pengamatan Lapangan, 1-12 November 2025.

<sup>10</sup> Nenden Dalfa Zakiyah Sanayah, Wawancara Guru, 12 November 2025.

finansial pribadi, dan koordinasi travel masih menjadi catatan penting. Maka dari itu, madrasah perlu menyusun pedoman seleksi yang lebih komunikatif sehingga guru memahami indikator penilaian tanpa harus terpaku seluruh proses keputusan pimpinan.

#### e) Tahap Biaya dan Manfaat

Secara manfaat non-finansial, program meningkatkan loyalitas dan rasa penghargaan guru terhadap lembaga. Dari sisi biaya, pimpinan menilai efisiensi dilakukan melalui negosiasi harga dan kerja sama sponsor. Akan tetapi, guru tidak memiliki gambaran indikator efisiensi tersebut. Selain itu, terdapat perbedaan pandangan mengenai keadilan seleksi, terutama terkait senioritas dan kontribusi. Maka dari itu, madrasah perlu memperkuat komunikasi internal melalui sosialisasi umum mengenai sumber dana dan alur pengelolaan program, menetapkan indikator efisiensi yang mudah dipahami, menyusun rencana keberangkatan jangka panjang yang realistis, memperjelas kriteria seleksi agar rasa keadilan dan solidaritas antar guru tetap terjaga, serta mengelola manajemen keuangan dengan lebih baik lagi karena Manajemen keuangan sebagai bagian integral dari manajemen sekolah yang didalamnya adanya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta pertanggungjawaban yang berjalan secara sistematis dan transparan.

## 2. Sistem Manajemen Reward dalam Perspektif Tata Kelola Pendidikan

Program memiliki visi motivasional yang kuat, tetapi belum sepenuhnya ditopang sistem yang terdokumentasi. Hal ini sejalan dengan temuan Sulistyani, yang menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memerlukan sistem formal agar kebijakan tidak bergantung pada figur pimpinan semata.<sup>11</sup> Ketiadaan pedoman tertulis dan indikator evaluasi juga menguatkan pandangan Hidayat, bahwa sistem *reward* dalam lembaga pendidikan harus diikuti mekanisme pengukuran kinerja agar

---

<sup>11</sup> Renie Dwi Sulistyani, Hamka, and Neneng Sri Rahayu, "Strategi Pengembangan Kompetensi Arsiparis Di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Ketahanan Nasional Republik Indonesia," *Jurnal Ilmiah Indonesia* 10, no. 6 (2025): 5059–76.

dampaknya dapat diidentifikasi secara objektif.<sup>12</sup> Dalam konteks manajemen berbasis madrasah, Subagyo dan Rahmatullah, menjelaskan bahwa keberhasilan program tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan fasilitas, tetapi oleh konsistensi tata kelola dan kejelasan standar layanan.<sup>13</sup> Temuan lapangan memperlihatkan bahwa perbedaan pengalaman guru bukan pada ketersediaan fasilitas, melainkan pada aspek pengelolaannya. Dalam perspektif dakwah, kondisi ini mencerminkan pentingnya penerapan prinsip *al-amanah* (tanggung jawab) dan *as-sidq* (kejujuran) dalam pengelolaan organisasi. Kekosongan pedoman tertulis menunjukkan lemahnya aspek *tadwin* (pendokumentasian) yang merupakan bagian dari sistemisasi dakwah modern, sehingga berpotensi mengurangi akuntabilitas dan keberlanjutan program.

### 3. Transparansi, Keadilan, dan Kepemimpinan Partisipatif

Kesenjangan persepsi antara pimpinan dan guru terkait seleksi serta pengelolaan dana menunjukkan pentingnya transparansi. Kurniawan, menegaskan bahwa *reward* akan berdampak optimal apabila mekanismenya jelas dan dipahami bersama.<sup>14</sup> Temuan ini juga relevan dengan penelitian Hanim, yang menyatakan bahwa persepsi keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kepuasan kerja guru.<sup>15</sup> Dari sisi kepemimpinan, dominasi keputusan pimpinan mencerminkan gaya kepemimpinan visioner.<sup>16</sup> Selain itu, dinamika persaingan yang muncul akibat pengawasan ketat sejalan dengan pandangan Padila bahwa tekanan berlebihan dapat menurunkan motivasi intrinsik. Oleh karena itu, indikator penilaian sebaiknya

---

<sup>12</sup> Muhammad Sandi Lubis and Taufik Hidayat, "Sistem Informasi Terpadu Haji Dan Umroh Berbasis Mobile," *Jsii (Jurnal Sistem Informasi)*, 2019, <https://doi.org/10.30656/jsii.v6i1.1064>.

<sup>13</sup> Heri Subagyo and Azam Syukur Rahmatullah, "Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Bidang Sarana Dan Prasarana Di SMP Muhammadiyah 1 Minggir," *Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 5, no. 2 (2025): 344–50.

<sup>14</sup> Ita C Nissa and Ade Kurniawan, "Efektivitas Pembelajaran Berbasis Masalah Dengan Bermain Peran Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Mahasiswa," *Jurnal Kiprah* 8, no. 2 (2020): 66–77, <https://doi.org/10.31629/kiprah.v8i2.2079>.

<sup>15</sup> Noordin Ahmad et al., "Exploring Learners' Motivations for Studying From Home," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2022, <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i1/12151>.

<sup>16</sup> Nenden Dalfa Zakiyah Sanayah et al., "Kepengikutan Guru Terhadap Kepala Sekolah Dan Peranan Kepala Sekolah Dalam Memberikan Motivasinya Di SDN Sudimara 13," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023): 8732–40, <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.7652>.

menyeimbangkan aspek kedisiplinan individual dan kontribusi kolaboratif.<sup>17</sup> Dalam perspektif dakwah, transparansi dalam seleksi reward merupakan cerminan penerapan nilai keadilan (*'adl*) yang menjadi salah satu prinsip dasar etika Islam. Keadilan ini tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme organisasi, tetapi juga sebagai medium dakwah bagi pimpinan kepada anggota, sehingga menciptakan kepercayaan, keteladanan, dan harmoni dalam lingkungan kerja.

#### 4. Efisiensi Anggaran dan Keberlanjutan Program

Perbedaan pemahaman mengenai sumber dana menguatkan temuan Rafid dan Tinus, bahwa transparansi keuangan menjadi prasyarat akuntabilitas lembaga pendidikan.<sup>18</sup> Manajemen keuangan yang efektif tidak hanya berorientasi pada negosiasi harga, tetapi juga pada keterbukaan informasi yang proporsional kepada pemangku kepentingan internal.

Dalam perspektif manajemen pendidikan kontemporer, Nurhayati dan Rosadi, menekankan bahwa distribusi *reward* harus mempertimbangkan kontribusi dan kinerja, bukan semata senioritas.<sup>19</sup> Dalam perspektif dakwah, pengelolaan dana program reward dapat dikaitkan dengan konsep *fi sabilillah*, di mana penggunaan dana harus dijalankan secara amanah, transparan, dan bertanggung jawab sebagai bentuk ibadah. Pengelolaan dana yang transparan dan efisien sangat penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat sebagai pemberi amanah infak, sehingga program ini tetap bernilai ibadah dan tidak tercemar oleh praduga negatif. Dengan demikian, keberlanjutan Program *Reward* Ibadah Umrah memerlukan: Penyusunan SOP tertulis yang rinci, Transparansi kriteria seleksi, Indikator evaluasi kinerja pasca-program, Perencanaan anggaran jangka menengah dan panjang, dan Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif.

---

<sup>17</sup> Atiatul Padila et al., "Peran Mahasiswa Magang Dalam Mendukung Pengelolaan Data Pendidikan Di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII," *Jurnal Minfo Polgan* 14, no. 2 (2025): 2180–87, <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/view/15371>.

<sup>18</sup> Rahmad Rafid and Agus Tinus, "Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga, Kolaka," *Jurna Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 7, no. September (2019): 188–98.

<sup>19</sup> Nurhayati Nurhayati and Kemas Imron Rosadi, "Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, Dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen Pendidikan Islam)," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2022): 451–64, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.1047>.

Dengan demikian, keberlanjutan Program Reward Ibadah Umrah memerlukan: (1) penyusunan SOP tertulis yang rinci, (2) transparansi kriteria seleksi, (3) indikator evaluasi kinerja pasca-program, (4) perencanaan anggaran jangka menengah dan panjang, serta (5) kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif. Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa Program Reward Ibadah Umrah di MI Madinatunnajah memiliki dampak positif terhadap motivasi dan spiritualitas guru, namun masih memerlukan penguatan tata kelola, transparansi, serta sistem evaluasi agar implementasinya berkelanjutan dan berkontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah.

#### **D. Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa Program Reward Ibadah Umrah di MI Madinatunnajah secara substantif terbukti menjadi instrumen motivasional yang efektif dalam memperkuat spiritualitas, loyalitas, dan komitmen profesional guru sekaligus membangun budaya kerja berbasis nilai religius di madrasah. Program ini berkontribusi nyata terhadap penguatan motivasi spiritual dan profesionalisme guru sebagai implementasi dakwah bil-hal melalui manajemen apresiasi kinerja.. Program termasuk kebijakan penghargaan berdampak nyata sekaligus strategi dakwah manajerial yang efektif untuk memotivasi kader pendidikan Islam. Meski demikian, program tetap memerlukan penguatan tata kelola, sistem evaluasi, dan komunikasi kelembagaan agar keberlanjutannya semakin kokoh dan berkontribusi optimal terhadap mutu pendidikan madrasah.

#### **E. Daftar Pustaka**

- Ahmad, Noordin, Nor Rasimah Abdul Rashid, Nur Anisah Abdullah, Choong Pow Yean, Sarinah Sharif, and Noor Hanim Rahmat. "Exploring Learners' Motivations for Studying From Home." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2022. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i1/12151>.
- Dalfa Zakiyah Sanayah, Nenden, Tri Ariqoh Kholisah, Siti Fatikhatus Sya'adah, and Hasyim Asy'ari. "Kepengikutan Guru Terhadap Kepala Sekolah Dan Peranan Kepala Sekolah Dalam Memberikan Motivasinya Di SDN

- Sudimara 13." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023): 8732-40.  
<https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.7652>.
- Dalfa Zakiyah Saniyah, Nenden, *Wawancara Guru*, 12 November 2025.
- Dalfa Zakiyah Saniyah, Nenden, *Wawancara Pemrakarsa*, 12 November 2025.
- Faizin, Afif, and Hesti Kusumaningrum. "Review Model-Model Evaluasi Program Untuk Pendidikan Dan Pelatihan Online." *EduManajerial: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2023): 42-54.  
<https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/em>.
- Fattah, Abdul. *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. Edited by Meyniar Albina. Cetakan pe. Bandung: CV. Harfa Creative, 2023.
- Lubis, Muhammad Sandi, and Taufik Hidayat. "Sistem Informasi Terpadu Haji Dan Umroh Berbasis Mobile." *Jsii (Jurnal Sistem Informasi)*, 2019.  
<https://doi.org/10.30656/jsii.v6i1.1064>.
- Mukroni, A. B. "Peran Lembaga Pendidikan Islam Dalam Penyiapan Materi Dakwah." *Ad-DA'WAH* 23.1 (2025): 61-70.
- Nissa, Ita C, and Ade Kurniawan. "Efektivitas Pembelajaran Berbasis Masalah Dengan Bermain Peran Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Mahasiswa." *Jurnal Kiprah* 8, no. 2 (2020): 66-77.  
<https://doi.org/10.31629/kiprah.v8i2.2079>.
- Nurhayati, Nurhayati, and Kemas Imron Rosadi. "Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, Dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen Pendidikan Islam)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2022): 451-64.  
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.1047>.
- Padila, Atiatul, Fitri Amelia Sari Lubis, Pria Madoni Harahap, and Rusmala Dewi Nasution. "Peran Mahasiswa Magang Dalam Mendukung Pengelolaan Data Pendidikan Di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII." *Jurnal Minfo Polgan* 14, no. 2 (2025): 2180-87.  
<https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/view/15371>.
- Rafid, Rahmad, and Agus Tinus. "Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Latambaga, Kolaka." *Jurna Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 7, no. September (2019): 188-98.
- Saputra, Tengku Herdyansyah, Khusnul Fikri, and Intan Diane Binangkit. "Pengaruh Reward Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 132 Kota Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Merdeka EMBA* 2, no. 1 (2023): 357-67.
- Soebartika, Raden, Ida Rindaningsih, Manjemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, and Universitas Muhammadiyah. "Systematic Literature Review ( SLR ): Implementasi Sistim Kompensasi Dan Penghargaan

- Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo” 2, no. 1 (2023): 171–85. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>.
- Subagyo, Heri, and Azam Syukur Rahmatullah. “Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Bidang Sarana Dan Prasarana Di SMP Muhammadiyah 1 Minggir.” *Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 5, no. 2 (2025): 344–50.
- Sugiyono. “ Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. .” Bandung: Alfabeta., 2016.
- Sulistiyani, Renie Dwi, Hamka, and Neneng Sri Rahayu. “Strategi Pengembangan Kompetensi Arsiparis Di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Ketahanan Nasional Republik Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Indonesia* 10, no. 6 (2025): 5059–76.