

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan mengharuskan upaya penting diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Sekolah harus dapat merangkul siswa dari berbagai latar belakang budaya, sosial, dan ekonomi karena mereka adalah wadah untuk mencetak individu terpelajar. Sekolah harus mempertimbangkan banyak hal, termasuk tujuan sekolah, kebijakan sekolah, kebijakan sistem pendidikan, dan prosedur pengembangan SDM, karena tugas tersebut tidak mudah. Sistem pendidikan adalah tujuan di mana anggotanya bekerja sama untuk mencapainya.¹

Tanpa pendidikan, kehidupan terasa hambar. Melalui pendidikan, individu dapat meningkatkan kecerdasan, keterampilan, mengembangkan potensi diri, serta membentuk karakter yang bertanggung jawab, cerdas, dan kreatif sehingga dapat berkarya dan bersaing dalam Masyarakat.²

Kepala Sekolah yang berperan sebagai pemimpin suatu Lembaga Pendidikan memiliki peran penting untuk bisa meningkatkan mutu pendidikan yang menjadi solusi dari fenomena degradasi moralitas. Kepala Sekolah harus bisa menyelenggarakan program pendidikan yang berkualitas untuk peserta didik, membina guru dan tenaga pendidikan agar siap menjadi teladan dan siap mengikuti perkembangan zaman serta pemanfaatan sarpras sesuai dengan yang dibutuhkan.³

Agar proses pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan baik, sangat penting untuk

¹ Lynda Ayu Lestari, "Peran Kepala Sekolah Dalam Membina Kinerja Guru Berbasis Religius Di SDIT Iq'ra 2 Kota Bengkulu," 2021, 16.

² Meila Hayudiyani et al., "Strategi Kepala Sekolah Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Program Unggulan Sekolah," Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan 8, no. 1 (August 4, 2020): 89–95

³ Agung Prihatmojo and Badawi Badawi, "Pendidikan Karakter Di Sekolah Dasar Mencegah Degradasi Moral di Era 4.0," DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik 4, no. 1 (2020): 142–52

memiliki tenaga pengajar yang berkualitas, setia, dan memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin yang kuat akan berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Namun, untuk menciptakan kondisi disiplin tersebut, diperlukan seorang pemimpin yang benar-benar kompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam manajemen sekolah.⁴

Disiplin adalah pengaruh yang bertujuan untuk membantu kehidupan manusia di dunia ini. Dalam konteks ini, disiplin mencakup pelaksanaan kebiasaan-kebiasaan dan pengulangan kegiatan secara rutin dari hari ke hari. Setiap individu memiliki keinginan dan harapan dari orang lain yang berada dalam batas tertentu, serta berusaha memenuhi tuntutan lingkungan sesuai kemampuan mereka. Dalam kebiasaan yang dilakukan secara rutin, terdapat nilai-nilai atau norma-norma yang berfungsi sebagai tolak ukur untuk menilai apakah suatu tindakan benar atau efisien dilaksanakan oleh seseorang.⁵ Guru memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Sebagai pengatur langsung dalam proses belajar mengajar di kelas, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar. Seorang guru tidak hanya harus menegakkan disiplin pada dirinya sendiri, tetapi juga harus mampu menerapkannya kepada siswa.

Dengan cara memberikan teladan yang baik, guru dapat menjadi panutan bagi para siswa. Kedisiplinan tidak akan dapat terwujud jika siswa tidak memiliki contoh nyata dari keteladanan yang diberikan oleh guru mereka.⁶ Kedisiplinan

⁴ Nur Fajriyati Islami, Erdhita Oktrifianty, and Ina Magdalena, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Di SDN Cipondoh 1 Kota Tangerang," Edisi 3, no. 3 (2021): hlm, 501.

⁵ Nila Sari, Januar Januar, and Anizar Anizar, "Implementasi Pembelajaran Akidah Akhlak Sebagai Upaya Mendidik Kedisiplinan Siswa," *Educativo: Jurnal Pendidikan* 2, no. 1 (2023), hlm, 79.

⁶ Ragil Utomo, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru," *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala* 7, no. 4 (2022). hlm, 928

adalah aspek yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Disiplin juga merupakan salah satu indikator kualitas tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, setiap pendidik diharapkan memiliki sikap disiplin yang baik.

Dalam konteks profesi guru, kedisiplinan tercermin dalam sikap dan nilai-nilai yang diterapkan disekolah, sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Namun, realitas di lapangan sering menunjukkan adanya kelemahan dalam kedisiplinan dan profesionalisme di antara para guru. Seperti masih ada beberapa guru yang datang terlambat kadang-kadang kurang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.⁷

Reward dan *punishment* adalah dua metode yang sering digunakan untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam konteks kedisiplinan. Penghargaan (*reward*) adalah salah satu metode yang efektif dalam memotivasi individu untuk berperilaku baik dan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja mereka. Penghargaan dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian tertentu yang ditunjukkan oleh individu maupun organisasi. Pemberian penghargaan ini biasanya dalam bentuk materi atau ucapan, sebagai pengakuan atas usaha dan prestasi yang telah diraih. Hukuman (*punishment*) merupakan salah satu bentuk penguatan negatif yang dapat berfungsi sebagai alat motivasi, asalkan diberikan dengan tepat dan bijaksana sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian

⁷ Durotun Nasihah, Anis Fauzi, and Hanafi Hanafi, "Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru Di MAN 2 Kota Cilegon," *Journal on Education* 6, no. 1 (2023), hlm 7174.

hukuman.⁸ Dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan mendorong perubahan perilaku yang lebih baik. Penenrapan kedua hal tersebut diharapkan dapat menciptakan budaya disiplin yang lebih baik di lingkungan sekolah.

Reward dan *punishment* merupakan komponen dalam teori behavioristik yang berfungsi sebagai bentuk penguatan positif terhadap kedisiplinan guru, khususnya dalam kaitannya dengan peningkatan kompetensi profesional. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan perilaku dapat dilakukan secara berulang melalui berbagai pendekatan, sehingga menghasilkan pola interaksi antara stimulus dan respon.⁹

Apabila penerapan *reward* dan *punishment* tidak dilaksanakan di suatu sekolah, maka kinerja guru cenderung mengalami penurunan. Kondisi ini dapat ditunjukkan oleh guru yang sebenarnya memiliki kompetensi, namun kurang memiliki motivasi dalam bekerja, tingkat kedisiplinan yang rendah, ketidakmampuan menyelesaikan tugas secara tepat waktu, perasaan kurang dihargai atas pekerjaan yang dilakukan, serta kecenderungan untuk tidak menaati aturan dan ketentuan yang berlaku.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan Kepala Madrasah, diketahui bahwa kedisiplinan guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri tergolong sangat baik. Hal tersebut tercermin dari ketepatan waktu, hasil evaluasi kinerja, serta pelaksanaan proses pembelajaran di kelas. Pencapaian ini didukung

⁸ Dwiyanti, Febri, et al. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan." *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta* 1.4 (2023), hlm 176.

⁹ Novitasari, Dwi Wulan, and Muhammad Abduh. "Upaya guru dalam melatih karakter disiplin siswa sekolah dasar berbasis teori behaviorisme." *JuArnal Basicedu* 6.4 (2022), hlm 6378

¹⁰ Catra Hudatama, "Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Pembangunan UIN Jakarta" (UIN Syarif Hidayatullah Kota Jakarta, 2023), 7

oleh adanya pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan serta pelaksanaan pelatihan yang rutin diadakan pada setiap tahun ajaran baru.

Hasil observasi awal di MI maarif NU insan cendekia kota kediri, peneliti menemukan; Sebagai lembaga pendidikan Islam swasta, MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri dinilai mampu mengimplementasikan pemberian *reward* kepada guru secara optimal dan efektif. Bentuk *reward* yang diberikan meliputi imbalan finansial seperti gaji, tunjangan, insentif, serta biaya operasional, maupun penghargaan nonfinansial seperti kesempatan umroh, rekreasi, dan kompensasi tidak langsung lainnya. Besaran gaji disesuaikan dengan masa kerja masing-masing guru. Selain itu, insentif diberikan oleh pihak madrasah kepada guru yang memenuhi kriteria tertentu, seperti tidak pernah terlambat dengan batas waktu maksimal pukul 06.45 untuk mengikuti kegiatan salam sapa serta tidak pulang sebelum pukul 15.30, sehingga berhak memperoleh uang makan dan uang transportasi harian sesuai ketentuan yang berlaku.

Akan tetapi, punishment diterapkan kepada guru yang menunjukkan kedisiplinan kurang optimal atau melanggar peraturan madrasah, dengan bentuk sanksi yang bervariasi mulai dari teguran lisan hingga pemutusan hubungan kerja.

Penelitian ini membuat penulis tertarik untuk meneliti keunikan yang diterapkan didalam sekolah ini, hal ini juga berdampak positif terhadap image sekolah. Dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Melalui Reward dan Punishment Di Mi Maarif Nu Insan Cendekia Kota Kediri"

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam menerapkan reward untuk meningkatkan kedisiplinan guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri?
2. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam menerapkan punishment untuk meningkatkan kedisiplinan guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri?
3. Bagaimana perkembangan kedisiplinan guru setelah diterapkannya reward dan punishment di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepala sekolah menerapkan sistem *reward* dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri
2. Untuk mengetahui kepala sekolah menerapkan punishment dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri
3. Untuk mengetahui perkembangan guru setelah diterapkannya reward dan punishment di MI Ma'arif NU Insan Cendekia Kota Kediri

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan pendidikan melalui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru melalui reward dan punishment dalam rangka mencapai keberhasilan sekolah.

2. Praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

Hasil yang akan dicapai dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berarti bagi kepala sekolah dalam Upaya meningkatkan kedisiplinan guru melalui reward dan punishment.

b. Bagi Guru

Sebagai bahan masukan bagi guru agar dapat meningkatkan kedisiplinannya dan melaksanakan semua peraturan yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kedisiplinannya.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan menjadi bahan rujukan bagi para peneliti untuk suatu penelitian mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru melalui reward dan punishment.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Sumber	Persamaan	Perbedaan
1	Zulhanum Salsabeila	Skripsi, 2021	Sama-sama membahas upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru.	penelitian terdahulu fokus pada peran kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di masa pandemi, sedangkan penelitian ini pada strategi melalui reward dan punishment di MI
2	Azizah Nurul Fadlilah, dkk.	Jurnal, 2024	Sama-sama meneliti penerapan reward dan punishment dalam meningkatkan kedisiplinan guru	penelitian terdahulu berfokus pada implementasi reward dan punishment di jenjang, sedangkan penelitian ini lebih menekankan pada strategi kepala sekolah dalam penerapan

				reward dan punishment pada jenjang MI
3	Aprilia Kinanti	Skripsi, 22022	Sama-sama menggunakan teori reward dan punishment	Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan di perusahaan (PT Rukun Mitra Sejati Jambi), sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan dilakukan di lembaga pendidikan
	Ainul fitri	Tesis, 2024	Sama-sama membahas strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Penelitian terdahulu berfokus pada peningkatan kinerja guru secara umum di SD Negeri 145 Seluma, sedangkan penelitian ini lebih spesifik pada peningkatan kedisiplinan guru melalui reward dan punishment
	Syahidul Ihya, dkk	Jurnal, 2024	Sama-sama membahas penerapan reward dan punishment oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru	Penelitian terdahulu berfokus pada peningkatan kinerja guru secara umum, sedangkan penelitian ini lebih menitikberatkan pada kedisiplinan guru serta strategi kepala sekolah

				dalam penerapannya
--	--	--	--	-----------------------

Berdasarkan penelusuran literatur yang berkaitan dengan objek penelitian ini, penulis menemukan karya ilmiah mahasiswa berupa skripsi yang memiliki relevansi dengan penelitian ini diantaranya yaitu:

Oleh karena itu, penulis akan berupaya mengkaji aspek yang berbeda dan lebih mendalam tentang penerapan reward dan punishment, dalam penelitian terdahulu yang relevan, dengan fokus pada waktu, tempat, dan cara mendapatkan informasinya. Penulis akan meneliti penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kedisiplinan guru melalui penerapan reward dan punishment di MI Maarif NU Insan Cendekia Kota Kediri.