

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu sektor terpenting dalam kehidupan, karena pendidikan dapat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia dan keberlangsungan hidup manusia. Sumber daya manusia dengan kualitas yang baik tentu tidak dihasilkan melalui proses yang mudah, ada tahapan-tahapan pembelajaran yang harus dilewati, yaitu dengan mengenyam pendidikan formal maupun non formal. Pendidikan formal adalah pendidikan yang terstruktur dan terdapat beberapa jenjang pendidikan di dalamnya, yaitu mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Sedangkan pendidikan non formal adalah pendidikan yang aktivitas belajarnya terjadi di luar sekolah, tidak terstruktur dan tidak berjenjang.

Reward adalah kata yang berasal dari Bahasa Inggris, yang berarti ganjaran, penghargaan, pemberian. Suharsimi Arikunto berkata, “*Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada orang lain karena sudah bertingkah laku sesuai dengan yang dikehendaki yakni mengikuti peraturan sekolah dan tata tertib yang sudah ditentukan.”¹. Selain pemberian *reward* yang

¹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi* (Yogyakarta: Rieneka Cipta, 1980), 182.

dilakukan sebagai bentuk upaya meningkatkan mutu pendidikan, hal yang harus dilakukan adalah pemberian *punishment* sebagai bentuk konsekuensi dari tindakan-tindakan yang tidak sesuai dengan aturan.

Upaya meningkatkan mutu pendidikan, maka dibutuhkan guru dengan disiplin kerja yang baik. Hal ini dibutuhkan agar berimplikasi terhadap output pendidikan dan lulusan-lulusan yang berkualitas setelah menyelesaikan program pendidikan. Maka dari itu, disiplin kerja guru sangat berperan penting dalam terciptanya pola pembelajaran yang bermutu. Agar terciptanya jiwa semangat mengajar seorang teguru, maka dibutuhkan motivasi yang mampu menghidupkan jiwa semangat mengajarnya tersebut, yaitu salah satunya dengan cara pemberian *reward*. “Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar”.²

Di segala bidang kehidupan, sebuah *achievement* atau pencapaian tidak mungkin didapatkan dengan mudah dan begitu saja, begitupun di bidang pendidikan. Untuk menghasilkan mutu pendidikan yang baik dan siswa ataupun guru yang berkualitas, tentu dibutuhkan dedikasi dan kinerja yang bagus. “Kinerja adalah sebagai penyelesaian suatu unit misi yang berkaitan dengan hasil. Untuk tercapainya hasil

² Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), 90.

tersebut membutuhkan sistem kinerja yang terorganisir”³. Di dalam suatu kinerja, harus terdapat sebuah tujuan dan strategi organisasi agar menghasilkan produktifitas dari sebuah lembaga pendidikan dan organisasi sekolah. “Dengan demikian, kinerja bukanlah sekadar sistem desain, kompetensi, motivasi, kemampuan, atau keahlian”⁴, dan *mindset* demikian lah yang harus dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan terutama guru sebagai tenaga pendidik.

Tenaga pendidik atau yang lebih sering disebut sebagai guru adalah jantung kehidupan di dalam pendidikan. Guru merupakan salah satu peranan penting yang sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran. “Definisi guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual atau klasikal, baik di sekolah maupu di luar sekolah”⁵. Peranan guru yang sangat dibutuhkan oleh siswa adalah kemampuannya untuk memahami seluruh siswa dengan baik, juga mampu menjadikan dirinya sebagai bagian dari anak-anak didiknya. Selain harus menjadi teladan bagi anak-anak didiknya, seorang guru juga harus mempunyai integritas dan kinerja yang baik.

³ Adie E Yusuf Suwarno, *Pengembangan SDM* (Tangerang: Universitas Terbuka, 2014), 35

⁴ *Ibid*, 49

⁵ Syaiful Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: PT. RINEKA CIPTA, 2014), 26

Hal ini berdampak negatif terhadap penurunan Disiplin Kerja Guru, seperti menurunnya keinginan guru untuk mencapai prestasi, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan ditentukan dari disiplinnya suatu organisasi sekolah. Dan yang menjadi faktor utamanya ialah guru. Maka dari itu, upaya meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Islam Al-Falah Kresek, dibutuhkan pemberian *reward* untuk mengapresiasi guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru dan kelancaran ketaatan terhadap aturan, maka dibutuhkan *punishment* untuk memberi efek jera terhadap tindakan-tindakan yang tidak sesuai dengan aturan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menetapkan bahwa *reward* dan *punishment* sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja guru di SMA Islam Al-Falah Kresek. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk meneliti penerapan sistem *reward* dan *punishment* di SMA Islam Al-Falah Kresek, dengan judul penelitian **“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Islam Al-Falah Kresek”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti menguraikan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya sikap kurang disiplin terhadap guru dalam proses pembelajaran, seperti jarang masuk saat jadwal mengajar
2. Kurang maksimalnya pemberian *reward* sebagai bentuk pengapresiasian terhadap guru yang menjalankan tugasnya dengan baik
3. Lemahnya pemberian *punishment* terhadap guru, sehingga masih ada guru yang belum jera terhadap tindakan-tindakan yang tidak sesuai dengan aturan

C. Batasan Masalah

Untuk membatasi masalah pembahasan yang meluas dan penelitian yang dilakukan menjadi tidak fokus, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian yaitu pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja guru di SMA Islam Al-Falah Kresek.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *reward* di SMA Islam Al-Falah Kresek?

2. Bagaimana pengaruh *punishment* disiplin kerja guru di SMA Islam Al-Falah Kresek?
3. Bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja guru di SMA Islam Al-Falah Kresek?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* di SMA Islam Al-Falah Kresek.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* di SMA Islam Al-Falah Kresek.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja guru di SMA Islam Al-Falah Kresek.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah di atas, maka manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan informasi secara teoretik ilmu pengetahuan, khususnya tentang *reward* dan *punishment* untuk pembelajaran dan pengaruhnya terhadap kerja guru dalam mengajar.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi baru bagi peneliti mengenai fokus penelitian sebagai bekal untuk mempersiapkan diri ketika sudah menjadi tenaga pendidik.

b. Bagi Lembaga Sekolah dan Organisasi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi pimpinan sekolah dalam penerapan sistem *reward* dan *punishment* kepada anggota organisasi sekolah terutama guru sebagai upaya meningkatkan mutu pembelajaran yang baik.

c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi inovasi dalam penerapan sistem *reward* dan *punishment* sebagai upaya peningkatan disiplin kerja dan kesadaran akan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulisan dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan uraian-uraian dan poin-poin dalam penelitian ini menjadi bab dan sub bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan terdiri dari: latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuann penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
2. BAB II Tinjauan Pustaka terdiri dari: landasan teori sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian. Setelah itu, terdapat juga penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan pengujian hipotesis.
3. BAB III Metodologi Penelitian terdiri dari: metode penelitian, waktu dan tempat penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, pengumpulan data, metode pembuatan skala, dan teknik analisis data.
4. BAB IV Hasil Penelitian dan pembahasan, deskripsi data, uji instrumen, dan pengujian hipotesis.
5. BAB V Penutup Meliputi: Kesimpulan dan Saran.