

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan itu mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusiawi. Hal ini dikarenakan dalam pendidikan dapat mempengaruhi seperti kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak diperoleh secara instan atau spontan, melainkan diperoleh melalui pendidikanlah merupakan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia yang handal. Setiap manusia diwajibkan untuk bisa menuntut ilmu sampai mencari sedalamnya mungkin atau sampai ke akarnya. Sehingga dalam dunia pendidikan sangatlah penting untuk setiap manusia

Robbin (Rahmat, 2010:39) mengemukakan bahwa, *"Leadership is ability to influence a grup toward the achievement goals"*. Dalam kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuannya seperti dalam organisasi. Untuk bisa mencapai tujuan organisasi, maka seorang pemimpin mutlak itu harus dilakukannya oleh seorang pimpinan organisasi. Menurut Lilis dan Siti (2016) dalam terciptanya suatu organisasi yang baik maka perlu seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan sebagai alat yang bisa mempengaruhi bawahannya untuk mencapainya tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam sebuah organisasi pendidikan di sekolah tentu keberadaan kepala sekolah punya peran sangat penting baik secara langsung maupun tidak secara langsung. Berjalannya proses pendidikan dan pengajaran di sekolah tidak lepas dari tanggung jawab seorang kepala sekolah. Sedangkan bisa tercapainya tujuan pendidikan itu tergantung dari kecakapan serta kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah.

Perilaku kepala sekolah harus bisa mendorong dalam kinerja para guru dengan menunjukkan rasa lebih dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru agar lebih baik secara individu maupun secara kelompok. Menurut Tulus (2004:24) perilaku instrumental kepala sekolah merupakan tugas-tugas para guru, yang dapat diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu maupun kelompok. Maka dari itu perilaku seorang kepala sekolah yang positif dapat mendorong melakukan kedisiplinan seluruh warga sekolah untuk saling bekerja sama untuk bisa mewujudkan visi dan misi dari tujuan sekolah tersebut.

Kedisiplinan adalah sikap berupa kesadaran serta kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau sebuah pendidikan (organisasi) dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:172). Berdasarkan dalam sebuah teori kedisiplinan yang ada diatas, maka dalam sebuah kedisiplinan itu merupakan sikap kesadaran seseorang terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma yang sesuai sehingga pada diri seseorang atau individu yang terdapat tertanan sifat loyalitas dalam pekerjaannya baik itu dalam bentuk seperti waktu, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan yang berlaku disebuah lembaga pendidikan. Dengan hal ini, maka harus ditanankan sebaiknya mungkin dalam diri setiap pegawai dikarenakan kedisiplinan berkaitan erat dengan perilaku pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja seorang pendidik atau guru tersebut.

Menurut Resmin (2019) Fakta menunjukkan tenaga pendidik dan kependidikan melanggar aturan dalam kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh sekolah. Pelanggaran yang dilakukan seperti kurang disiplin waktu terlambat hadir di sekolah, tidak datang kesekolah tanpa ada alasan serta sebab yang jelas dalam arti tanpa tidak adanya pemberitahuan dan sering meninggalkan tugas tanpa alasan dan sebab yang kurang jelas. Tingginya tingkat absensi ini masih sering terjadi meskipun atasan atau kepala sekolah sebagai memegang wewenang lembaga sekolah sudah banyak memberikan teguran. Selain kehadiran waktu, dalam semangat kerja tenaga pendidik dan kependidikan juga cenderung menurun, dikarenakan hal ini dibuktikan dengan

sedikitnya prestasi yang dicapai sekolah dalam bidang sains, olahraga, seni atau kegiatan perlombaan lainnya.

Reward dan *punishment* sebenarnya sudah cukup lama dikenal dalam dunia pendidikan, namun selalu terjadi perbedaan dari sudut pandang, mana yang lebih diprioritaskan antara *reward* (penghargaan) atau *punishment* (hukuman). Di dalam konsep manajemen, pendidikan sendiri, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja para guru dan tenaga kependidikan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang (Resmin, 2019). Dengan adanya pengelolaan *reward* dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi tenaga pendidikan untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan kedisiplinan terhadap kinerja guru. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar tenaga pendidik menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kedisiplinan yang telah dapat dicapainya. Sementara *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi.

Dengan adanya kedisiplinan kinerja guru yang baik di SMP 1 Plumbon maka diterapkan pengelolaan *reward* dan *punishment* agar sangat diharapkan mampu memotivasi atau meningkatkan kedisiplinan kinerja guru. Pengelolaan *reward* dan *punishment* meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan dalam kegiatan pendidikan sebagai titik acuan mengembangkan standar kedisiplinan kinerja guru. Kepala sekolah akan memberikan sebuah penghargaan atau hukuman agar bisa memotivasi kedisiplinan guru agar lebih baik serta taat mentaati peraturan yang ada di lembaga pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwasannya pengelolaan *reward* dan *punishment* di SMP 1 Plumbon terlihat bahwa pertama, program aturan tata tertib guru yang ada di sekolah dalam kedisiplinan kinerja guru sudah berjalan namun masih terbilang belum efektif seperti, kedisiplinan waktu, menegakkan dalam aturan serta disiplin sikap namun masih ada yang melanggar tidak sesuai aturan yang ada di sekolah. Kedua, masih adanya guru yang terlambat tidak masuk secara tepat waktu

sehingga hal itu merupakan pelanggaran terhadap kedisiplinan waktu. Yang ketiga, dalam pengelolaan pemberian *reward* (penghargaan) serta *punishment* (hukuman) dari kepala sekolah untuk guru masih terbilang sedikit dalam pemberian sebuah penghargaan serta hukuman sehingga guru tidak termotivasi dalam kedisiplinan kinerja guru.

Oleh sebab itu menurut peneliti untuk menghasilkan kedisiplinan kinerja guru, seorang pemimpin kepala sekolah harus diberlakukannya suatu pengelolaan *reward* dan *punishment* untuk mendorong kinerja guru. Dengan adanya pengelolaan *reward* dan *punishment* kepala sekolah akan lebih mudah untuk menilai kedisiplinan kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyadari bahwa pengelolaan *reward* dan *punishment* sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja guru. Dengan demikian maka peneliti sangat tertarik untuk mengetahui dan meneliti tentang “Pengelolaan *Reward* dan *Punishment* oleh Kepala Sekolah untuk Kedisiplinan Guru Di SMP 1 Plumbon Kabupaten Cirebon”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal di atas, masalah berikut dapat dibedakan permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Program aturan tata tertib guru yang ada disekolah dalam kedisiplinan kinerja guru sudah berjalan namun masih belum efektif
2. Kedisiplinan waktu, aturan/tata terib serta sikap yang melanggar tidak sesuai aturan yang ada di sekolah
3. Masih adanya guru yang terlambat tidak masuk secara tepat waktu sehingga itu merupakan melanggar kedisiplinan waktu
4. Pengelolaan *reward* dan *punishment* masih belum dilaksanakan.

C. Fokus Masalah

Perdasarkan latar belakang penelitian di atas dapat dan begitu luasnya masalah yang teridentifikasi serta tentu adanya keterbatasan penelitian untuk

menghindari kesalahan dalam memahami konsep yang ada dalam penelitian ini. Maka penulis memfokuskan penelitian ini pada masalah sebagai berikut:

1. Yang dimaksud dengan pengelolaan dalam penelitian ini secara sederhana meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan dalam kegiatan pendidikan sebagai titik acuan mengembangkan standar kedisiplinan guru.
2. Yang dimaksud dengan *reward* dalam penelitian ini bahwa *reward* artinya merupakan pemberian atau sebuah penghargaan sesuatu yang diberikan kepada orang lain karena sudah bertingkah laku sesuai dengan yang dikehendaki yakni mengikuti peraturan sekolah dan tata tertib yang sudah ditentukan Suharsimi Arikunto (1980:182).
3. Yang dimaksud dengan *punishment* dalam penelitian ini bahwa *punishment* yang artinya hukuman merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar Mangkunegara (2000:130).
4. Yang dimaksud dengan kedisiplinan guru dalam penelitian ini adalah kedisiplinan guru merupakan proses mengarahkan, mengabdikan kehendak-kehendak langsung, dorongandorongan, keinginan atau kepentingan-kepentingan, kepada suatu citacita, tujuan tertentu untuk mencapai efek yang lebih besar (Sagala, 2007:205). Jadi kedisiplinan guru merupakan sebuah kesadaran dan kesediaan terhadap seseorang yang mentaati segala peraturan dalam perusahaan atau lembaga dan norma-norma yang sudah diberlakukan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang dapat terpilih maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Perencanaan *reward* dan *punishment* oleh kepala sekolah untuk kedisiplinan guru di SMP 1 Plumbon Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana Pengorganisasian *reward* dan *punishment* oleh kepala sekolah untuk kedisiplinan guru di SMP 1 Plumbon Kabupaten Cirebon?

3. Bagaimana Pelaksanaan *reward* dan *punishment* oleh kepala sekolah untuk kedisiplinan guru di SMP 1 Plumbon Kabupaten Cirebon?
4. Bagaimana Pengawasan *reward* dan *punishment* oleh kepala sekolah untuk kedisiplinan guru di SMP 1 Plumbon Kabupaten Cirebon?
5. Bagaimana hasil Pengelolaan *reward* dan *punishment* oleh kepala sekolah untuk kedisiplinan guru di SMP 1 Plumbon Kabupaten Cirebon?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana perencanaan *reward* dan *punishment* oleh kepala sekolah untuk kedisiplinan guru di SMP 1 Plumbon Kabupaten Cirebon
2. Untuk mengetahui bagaimana pengorganisasian *reward* dan *punishment* oleh kepala sekolah untuk kedisiplinan guru di SMP 1 Plumbon Kabupaten Cirebon
3. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan *reward* dan *punishment* oleh kepala sekolah untuk kedisiplinan guru di SMP 1 Plumbon Kabupaten Cirebon
4. Untuk mengetahui bagaimana pengawasan *reward* dan *punishment* oleh kepala sekolah untuk kedisiplinan guru di SMP 1 Plumbon Kabupaten Cirebon
5. Untuk mengetahui bagaimana hasil pengelolaan *reward* dan *punishment* oleh kepala sekolah untuk kedisiplinan guru di SMP 1 Plumbon Kabupaten Cirebon

F. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk bisa membantu serta memperluas mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya di jurusan manajemen

pendidikan islam di IAIN Syekh Nurjati Cirebon untuk bisa mengembangkan pengetahuan yang berhubungan dengan pengelolaan *reward* dan *punishment* oleh kepala sekolah untuk kedisiplinan guru di SMP 1 Plumbon Kabupaten Cirebon.

Selain itu juga, penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan untuk pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu. Guna menjadikannya penelitian ini untuk menjadikan acuan penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk memenuhi program gelar sastra satu (S1). Selain itu juga adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada kepala sekolah dan guru untuk mengetahui pengelolaan *reward* dan *punishment* oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja guru di SMP 1 Plumbon Kabupaten Cirebon.

