

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan di Indonesia saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks seiring dengan perkembangan zaman. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, masih banyak masalah yang muncul di sektor pendidikan, terutama yang berkaitan dengan kualitas profesionalisme guru. Menurut Haryanto, M (2017:1-10) Profesionalisme guru di Indonesia sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari kompetensi akademik, pemahaman terhadap kurikulum, hingga motivasi dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, peran guru sebagai garda terdepan dalam proses pembelajaran sangat menentukan (Suhendra, 2018:1-10).

Daryanto (2021: 4189-4197) berpendapat bahwa Fenomena yang terjadi di dunia pendidikan saat ini menunjukkan bahwa masih banyak guru yang menghadapi kesulitan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat profesionalisme guru adalah kurangnya motivasi dalam bekerja, baik dari aspek internal maupun eksternal. Meskipun ada program sertifikasi dan insentif finansial yang diberikan kepada guru, banyak guru yang merasa belum sepenuhnya termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka (Junaedi dan Nurdin, 2020:45-56). Di sisi lain, terdapat pula kasus di mana sebagian guru kurang disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, yang berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Reward (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) menjadi dua konsep yang sering digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk memotivasi individu agar menunjukkan perilaku yang diinginkan (Siti Hajar,

2023: 274-287). Dalam konteks pendidikan, pemberian *reward* yang tepat dapat meningkatkan semangat guru untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik. *Reward* seperti penghargaan, insentif, dan pengakuan terhadap prestasi dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan profesionalisme mereka. Sebaliknya, *punishment* yang diterapkan dengan adil dan jelas dapat menjadi mekanisme pengendalian bagi perilaku yang tidak sesuai dengan standar profesionalisme yang diharapkan.

Namun, meskipun konsep *reward* dan *punishment* telah lama dikenal dalam dunia pendidikan, implementasinya di Indonesia masih seringkali tidak konsisten dan belum optimal. Banyak sekolah yang belum menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang jelas dan terstruktur, yang menyebabkan kurangnya pengaruh terhadap profesionalisme guru. Di sisi lain, fenomena ketidakadilan dalam penerapan hukuman dan pemberian penghargaan juga sering kali muncul, yang berpotensi merusak hubungan antara guru dengan pimpinan sekolah atau sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan di MTsN 1, 2 dan 3 Sukoharjo terdapat kasus di mana sebagian guru kurang disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, yang berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Ketidakadilan dalam penerapan hukuman dan pemberian penghargaan juga sering kali muncul, yang berpotensi merusak hubungan antara guru dengan pimpinan sekolah atau sesama rekan kerja. Sekolah memiliki sistem *reward* dan *punishment* akan tetapi belum konsisten jelas dan terstruktur, yang menyebabkan kurangnya pengaruh terhadap profesionalisme guru.

Permasalahan lainnya seperti kurangnya kinerja sekolah sehingga tidak optimal, kurangnya pengawasan tanpa pengawasan yang efektif, sistem *reward* dan *punishment* mungkin tidak berjalan dengan baik. Kurangnya sumber daya yang cukup untuk mengimplementasikan sistem *reward* dan *punishment* yang efektif, kurangnya komunikasi yang menyebabkan tidak

memahami sistem reward dan punishment. Dengan latar belakang tersebut, oleh karena itu peneliti tertarik untuk menjadikan pembahasan dalam penelitian ini yaitu tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap profesionalisme guru PAI di MTsN Kabupaten Sukoharjo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pemberian reward dan punishment dapat mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru, serta bagaimana penerapan kedua hal tersebut dapat diperbaiki untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam bagi kebijakan pendidikan, terutama dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang lebih tinggi.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, sehingga penulis mendefinisikan masalah diantara yang lain:

1. Kurangnya pengembangan diri.
2. Kurangnya motivasi dalam bekerja, baik dari aspek internal maupun eksternal.
3. Kurang disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajiban.
4. Konflik internal, Ketidakadilan dalam penerapan hukuman dan pemberian penghargaan, yang berpotensi merusak hubungan antara guru dengan pimpinan sekolah atau sesama rekan kerja.
5. Kesulitan mengukur kinerja.

C. PEMBATAAN MASALAH

Kemudian setelah mengetahui bagaimana identifikasi masalah yang ada akhirnya masalah tersebut dibatasi:

1. *Reward*.
2. *Punishment*.
3. Profesionalisme Guru.

D. PERUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini secara umum adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *reward* (X1) terhadap profesionalisme guru PAI (Y) di MTsN Kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah terdapat pengaruh *Punishment* (X2) terhadap profesionalisme guru PAI (Y) di MTsN Kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah terdapat pengaruh *reward* dan *Punishment* secara Bersama-sama terhadap profesionalisme guru PAI di MTsN Kabupaten Sukoharjo?

E. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan:

1. Mengetahui Pengaruh *reward* (X1) Terhadap profesionalisme guru PAI di MTsN Kabupaten Sukoharjo.
2. Mengetahui pengaruh *punishment* (X2) terhadap profesionalisme guru PAI di MTsN Kabupaten Sukoharjo.
3. Mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara Bersama-sama terhadap profesionalisme guru PAI di MTsN Kabupaten Sukoharjo.

F. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini terdiri dari dua hal yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis. Kedua manfaat tersebut secara terperinci dijelaskan dibawah ini:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis dari kajian penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan keilmuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru di lembaga pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk sejumlah pihak. Pihak-pihak yang dapat memperoleh manfaat tersebut adalah:

a. Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi guru dalam rangka memberikan motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik sehingga guru dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dengan baik.

b. Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi sekolah untuk lebih berkembang dan berkemajuan dalam profesionalisme SDM sehingga dapat meningkatkan kualitas Pendidikan.

c. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan benang merah untuk bahan penelitian selanjutnya yang dalam hal ini dapat meneliti tentang *reward*, *punishment* dan *professionalism* guru.