

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia pendidikan dituntut untuk terus berinovasi dan beradaptasi agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Salah satu kunci utama keberhasilan pendidikan terletak pada kualitas guru, khususnya dalam aspek kompetensi pedagogik yang berkaitan langsung dengan kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif dan efisien.

Guru adalah sebagai pemegang peran penting pada Pendidikan sebagai agen yang mampu mengubah proses pembelajaran menuju arah yang lebih penting dengan tuntutan abad ke-21. Guru-guru tidak hanya bertindak sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong siswa untuk berpikir kritis, kreatif, dan kolaboratif, serta memadukan teknologi dalam pembelajaran guna menciptakan suasana belajar yang interaktif. Peran ini sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan, khususnya dalam menyediakan pendidikan berkualitas untuk semua. Selain itu, guru juga berperan dalam memotivasi siswa, membangun hubungan yang positif, serta membuat kurikulum yang adaptif terhadap perkembangan zaman tanpa mengabaikan nilai-nilai lokal.

Dalam melaksanakan tugasnya, guru harus memiliki berbagai kompetensi, salah satunya yaitu kompetensi pedagogik. Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan yang memahami dan mengetahui wawasan dasar pendidikan, mendesain model pembelajaran, mengimplementasikan pendidikan serta pembelajaran dialogis, melakukan evaluasi pembelajaran dan mengembangkan aktualisasi potensi peserta didik.<sup>1</sup>

Kompetensi Pedagogik memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting dalam kegiatan pembelajaran. Pengetahuan dan wawasan pedagogik guru dapat berupa pengetahuan, keterampilan dan keahlian dalam pembelajaran.<sup>2</sup> Kompetensi Pedagogik mengacu kepada kinerja, pengetahuan, dan keterampilan dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran.

Hal itu mencakup kemampuan guru untuk mengelola proses pembelajaran dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi.<sup>3</sup> Namun, kenyataannya masih banyak guru yang menghadapi kendala dalam meningkatkan kompetensi pedagogiknya, baik karena kurangnya motivasi, keterbatasan pelatihan, maupun manajemen sumber daya manusia (SDM) yang belum optimal di tingkat sekolah. Dalam konteks ini, kepala sekolah sebagai pemimpin manajerial dan edukatif

---

<sup>1</sup> Muyiman. (2018) *The Strategy of Madrasa Ibtidaiya Principal in Human Resource Development for Increasing Teachers' Professional And Academic Competency*. <http://doi.org/10.18326/mudarrisa.v10i1.127-147>

<sup>2</sup> Guerriero, S. (2017) *Educational Research and Innovation: Pedagogical Knowledge*. ISBN 97892-6427068-8 (print) ISBN 978-92-6427069-5.

<sup>3</sup> yahrudin, Andi, E., & Ede, M, N. (2013) *Teachers' Pedagogical Competence in School-Based Management: A Case Study in a Public Secondary School at Pare-Pare, Indonesia*. *Journal of Education and Learning*. Vol.7 (4) pp. 213-218.

memiliki peran strategis dalam mengelola dan mengembangkan potensi guru melalui berbagai pendekatan, termasuk penerapan metode *reward* dan *punishment*.

Kepala sekolah merupakan pemimpin yang ada di sekolah dimana memiliki tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia baik guru maupun tenaga kependidikan. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, hal ini menyebabkan kepala sekolah memiliki tanggung jawab terhadap maju-mundurnya sekolah tersebut. Peran kepala sekolah dalam mengelola sumber daya yang ada berkaitan dengan kinerja sekolah, sekolah akan memiliki kualitas yang baik jika di dukung oleh kinerja guru yang baik serta memiliki sumber daya manusia yang memadai maka organisasi akan berjalan dengan baik.<sup>4</sup>

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah melalui metode *reward* dan *punishment*. *Reward* diberikan untuk menghargai kinerja baik guru, sementara *punishment* diterapkan untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kombinasi keduanya diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Penelitian oleh Hutagaol dkk.<sup>5</sup> Menunjukkan bahwa implementasi *reward* dan *punishment* di MTs Qur'an Kisaran berhasil meningkatkan kinerja guru,

---

<sup>4</sup> Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan.

<sup>5</sup> Hutagaol, A. L., Wardah, S. R. R., & Neliwati, N. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Reward dan Punishment di Madrasah. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), 1281–1288

dengan penurunan persentase kinerja yang belum baik dari 36% menjadi 9,4% setelah penerapan sistem tersebut. Selain itu, penelitian oleh Aslina dkk. di SD Negeri Bangko menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan pemberian *reward* secara signifikan meningkatkan kinerja guru.

Namun, tantangan dalam penerapan metode ini termasuk ketidak tepatan dalam pemberian *reward* dan *punishment* yang dapat menurunkan motivasi intrinsik guru dan menciptakan ketidakadilan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang matang dan konsisten dalam pengelolaan *reward* dan *punishment* untuk mencapai tujuan peningkatan kompetensi pedagogik guru secara optimal.

Kepala sekolah menjadi unsur yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kualitas dan kinerja guru dan tenaga kependidikan merupakan suatu keniscayaan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi sehingga diperlukan perencanaan yang terarah, intensif, efektif, dan efisien dalam proses peningkatan kualitas pendidikan.

Tanpa adanya kinerja guru yang baik dan peran kepemimpinan kepala sekolah yang memadai dalam mengelola lembaga, sangat sulit bagi lembaga untuk meningkatkan kualitas pendidikan atau mencapai tujuan pendidikan nasional. Dalam organisasi pendidikan kualitas pendidikan akan dipengaruhi oleh sumber daya manusia khususnya guru.<sup>6</sup>

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Dalam konteks ini, harga dan nilai manusia ditentukan oleh

---

<sup>6</sup> Susanto Ahmad (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta, Kencana.

relevansi konstruksinya pada proses produk. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan semua kekuatan atau potensi atau apa-apa yang dimiliki manusia, seperti: akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan pihak lain, memiliki cipta, rasa, karsa dan karya. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia.<sup>7</sup>

*Reward* sering digunakan dalam pendidikan untuk mendorong siswa untuk berperilaku sesuai atau mencapai hasil belajar tertentu. *Reward* dalam bentuk seperti pujian verbal, hadiah fisik, atau pengakuan sosial membantu seseorang merasa dihargai dan mendorong mereka untuk berperilaku positif lagi. *Reward* yang diberikan kepada seseorang atas usaha atau prestasi dapat meningkatkan motivasi intrinsik, menurut teori motivasi. Ini terjadi terutama ketika *reward* tersebut dianggap layak dan adil.<sup>8</sup>

Sebaliknya, *punishment* adalah konsekuensi yang diberikan atas perilaku yang dianggap melanggar atau tidak sesuai dengan aturan. Sanksi bisa datang dalam berbagai bentuk, seperti teguran lisan, tugas tambahan, atau sanksi khusus.

---

<sup>7</sup> Hadari Nawawi, Sumual, TEM. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A.De. Rozarie. h. 32.

<sup>8</sup> Kohn, A. (2020). *Punished by Rewards*. New York: Houghton Mifflin Harcourt.

*Punishment* digunakan untuk memberi tahu orang bahwa perilaku mereka tidak dapat diterima dan diharapkan mereka akan memperbaiki perilakunya. *Punishment* sering digunakan dalam psikologi dengan hati-hati karena jika tidak diterapkan dengan benar, dapat menyebabkan efek negatif seperti kecemasan atau perasaan rendah diri.

Secara keseluruhan, gagasan tentang *reward* dan *punishment* memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami dan mengelola perilaku dalam berbagai konteks, seperti pendidikan, pekerjaan, atau kehidupan sehari-hari. Namun, jika keduanya digunakan dengan seimbang, mereka dapat membantu mencapai tujuan tertentu dan menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan.<sup>9</sup>

Dengan menerapkan konsep *reward* dan *punishment* dengan benar, orang dapat termotivasi untuk mengikuti aturan atau mencapai tujuan tertentu. Namun, untuk memastikan bahwa *reward* dan *punishment* benar-benar efektif dalam mencapai hasil yang diinginkan, diperlukan fleksibilitas dan penyesuaian terhadap sifat individu yang berbeda.<sup>10</sup>

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah melalui metode *reward* dan *punishment*. *Reward* diberikan untuk menghargai kinerja baik guru, sementara *punishment* diterapkan untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai dengan

---

<sup>10</sup> Skinner, B. F. (1938). *The Behavior of Organisms*. New York: Appleton-Century.

standar yang ditetapkan. Kombinasi keduanya diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah Di Madrasah Aliyah Al-Hidayah sembilangan diketahui bahwa sekolah tersebut, menerapkan metode *reward* dan *punishment* sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi pedagogik guru. Dasar penerapan ini adalah untuk memotivasi guru agar terus berkembang dan berprestasi dalam melaksanakan tugas mereka. Kepala sekolah percaya bahwa penghargaan untuk kinerja baik akan memotivasi guru untuk lebih berkomitmen dalam memberikan pembelajaran yang berkualitas, sementara *punishment* diterapkan untuk memberikan efek jera pada guru yang tidak sesuai dengan standar profesionalisme yang kami tetapkan.

Bentuk *reward* yang di terapkan sekolah tersebut sangat bervariasi. Salah satu nya dengan pemberian sertifikat penghargaan bagi guru yang menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam mengajar dan berinovasi dalam pembelajaran. Selain itu, sekolah juga memberikan insentif finansial yang bisa diberikan setiap semester sebagai bentuk apresiasi bagi guru yang menunjukkan peningkatan signifikan dalam kompetensi pedagogik mereka. Kepala sekolah juga memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau seminar pendidikan sebagai bentuk investasi dalam pengembangan profesional mereka.

*Punishment* di Madrasah Aliyah Al-Hidayah sembilangan tidak bersifat keras atau merendahkan. Tujuan sekolah adalah untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai dengan standar yang di harapkan. Misalnya, jika ada guru yang tidak disiplin dalam mengajar atau tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan,

diberikan teguran secara lisan terlebih dahulu. Jika perilaku tersebut terus berlanjut, maka akan ada teguran tertulis. Dalam kasus yang lebih serius, bisa mengurangi jam mengajar atau memberikan tugas tambahan untuk memperbaiki kinerjanya. Namun, kepala sekolah selalu mengutamakan dialog dan pendekatan yang konstruktif agar *punishment* yang diberikan dapat membawa dampak positif.

Sejauh ini, pihak sekolah melihat dampak positif dari penerapan *reward* dan *punishment*. Guru-guru semakin termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Penghargaan yang diberikan tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri, tetapi juga mendorong mereka untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengajar. *Punishment*, di sisi lain, memberikan efek jera bagi guru yang kurang disiplin dan memastikan bahwa standar kualitas yang ditetapkan tetap terjaga. Selain itu, sekolah rutin melakukan evaluasi untuk memastikan bahwa penerapan metode ini berjalan secara adil dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Kepala sekolah berharap, penerapan metode *reward* dan *punishment* ini dapat terus memperbaiki kualitas pengajaran di Madrasah Aliyah Al-Hidayah. Sehingga tercipta lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi pedagogik guru. Selain itu, kepala sekolah berharap agar sistem ini bisa memperkuat hubungan antara kepala sekolah dan guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Penerapan metode ini harus konsisten dan berbasis pada keadilan, agar semua guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui lebih lanjut, bagaimana kepala sekolah mampu meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru melalui metode *reward* dan *punishment*, karna dalam Lembaga Pendidikan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk di tingkatkan. Sehingga penelitian ini berjudul.

### **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian dalam konteks penelitian di atas maka fokus penelitan adalah **“Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Metode *Reward* dan *Punishment* di Madrasah Aliyah Alhidayah Sembilangan Kabupaten. Bekasi”**

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pedagogik guru di Madrasah Aliyah Alhidayah Sembilangan Kabupaten Bekasi?
2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik Guru melalui metode *reward* dan *punishment* di Madrasah Aliyah Alhidayah Sembilangan Kabupaten Bekasi?
3. Bagaimana metode *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di Madrasah Aliyah Alhidayah Sembilangan Kabupaten Bekasi?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut

1. Untuk Menganalisis kompetensi pedagogik guru di lingkungan Madrasah Aliyah Sembilangan Kabupaten Bekasi
2. Untuk Menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di Madrasah Aliyah Alhidayah Sembilangan Kabupaten Bekasi
3. Untuk Menganalisis metode *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di Madrasah Aliyah Alhidayah Sembilangan Kabupaten Bekasi

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis di uraikan sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai peran kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui metode *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### a. Lembaga pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam membuat kebijakan mengenai peningkatan kompetensi pedagogik guru dengan metode *reward* dan *punishment*

###### b. Kepala sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan masukan dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui metode *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

c. Guru

Hasil penelitian ini dapat di gunakan dalam menerapkan kompetensi pedagogik guru melalui metode *reward* dan *punishment* sebagai motivasi untuk meningkatkan kompetensi pedagogik melalui sistem *reward* dan *punishment*

d. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman. langsung tentang peran kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui metode *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

e. Peneliti lain

Hasil penelitian dapat digunakan untuk menambah wawasan dan acuan pustaka sebagai referensi untuk peneliti lain dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai metode *reward* dan *punishment* dalam pembinaan kompetensi pedagogik guru.