UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DALAM KEHADIRAN MENGAJAR DIKELAS MELALUI PENERAPAN *REWARD AND PUNISHMENT* DI SMP

IDA FARIDA
SMP Negeri 1 Simpang Hilir
Email: idafaridasmpn1simpanghilir@gmail.com

Abstrak

Peningkatan mutu pembelajaran disekolah sangat tergantung dari beberapa faktor. Faktor yang sangat penting antara lain adalah penerapan budaya sekolah kearah peningkatan mutu. Budaya sekolah merupakan hal yang positif yang harus dipertahankan dan dilaksanakan oleh semua warga sekolah tanpa merasa terpaksa.Budaya sekolah yang harus dipertahankan salah satunya adalah masalah kedisiplinan, termasuk disiplin para guru dalam kehadiran dikelas pada proses belajar mengajar.Untuk meningkatkan disiplin para guru dapat diupayakan melalui bermacam-macam cara.Dalam Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini, dicobakan tindakan berupa penerapan Reward and Punishment untuk para guru di SMP Negeri 1 Simpang Hilir, Kabupaten Kayong Utara.Penelitian ini dilaksanakan dalam dua siklus, karena dari hasil penelitian dan analisa data, ternyata pada siklus kedua, kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas pada proses belajarmengajar meningkat dan memenuhi indikator yang telah ditetapkan sebesar 75%.Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran dikelas pada kegiatan belajar mengajar dapat dilakukan dengan penerapan *Reward and Punishment* kepada guru.

Kata Kunci : Disiplin Guru, *Reward and Punishment*

PENDAHULUAN

Usaha meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia, untuk mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, di mana pendidikan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, dan ketrampilan.

Untuk meningkatkan peranan guru dalam proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa, maka guru diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan mampu mengelola kelas. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sementara pegawai dunia pendidikan merupakan bagian dari tenaga kependidikan, yaitu anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dalam informasi tentang wawasan Wiyatamandala.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan, kedisiplinan guru dan pegawai adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimana pun seorang guru atau tenaga kependidikan (pegawai), merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru dan tenaga kependidikan (pegawai) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

Keteladanan guru dapat dilihat dari prilaku guru sehari-hari baik didalam sekolah maupun diluar sekolah. Selain keteladanan guru, kedisiplinan guru juga menjadi salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh guru sebagai seorang pengajar dan pendidik.

Fakta dilapangan yang sering kita jumpai disekolah adalah kurangdisiplinnya guru, terutama masalah disiplin guru masuk kedalam kelas pada saat kegiatan pembelajaran dikelas.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tindakan sekolah dengan judul : ”Upaya Meningkatkan Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar Dikelas Melalui penerapan *Reward and Punishment* di SMP Negeri 1 Simpang Hilir, Kabupaten Kayong Utara.”

Masalah-masalah yang mendasari dari penelitian ini adalah : (1) Masih banyak guru yang datang terlambat ke sekolah. (2) Masih kurangnya disiplin guru dalam kehadiran mengajar dikelas. (3) Guru masih sering terlambat masuk kelas.

Penelitian ini dibatasi pada upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar dikelas melalui penerapan *Reward and Punishment*.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : ”Apakah penerapan *Reward and Punishment* dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam kehadiran mengajar dikelas?”

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mencari alternatif pemecahan masalah sebagai upaya meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar dikelas melalui penerapan *Reward and Punishment*.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, sebagai berikut : (1) Bagi kepala sekolah adalah merupakan wujud nyata kepala sekolah dalam memecahkan berbagai masalah disekolah melalui kegiatan penelitian. (2) Bagi guru diharapkan dapat menjadi motivasi guru dalam meningkatkan kedisiplinan dalam kehadiran.(3) Bagi sekolah bisa dijadikan sumbangan dalam mewujudkan budaya sekolah yang dapat mendorong keberhasilan dan peningkatan mutu pembelajaran.

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, disiplin adalah ketaatan pada peraturan (tata tertib). Dalam penelitian ini, disiplin dibatasi hanya pada kehadiran guru dikelas pada kegiatan belajar mengajar.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar,dan pendidikan menengah. (UU No. 14, Tahun 2005)

Guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.

Reward and Punisment diartikan sebagai pemberian penghargaan dan hukuman, penghargaan disini bukan hanya penghargan dalam bentuk materi saja termasuk didalamnya adalah pujian kepada guru yang dipandang disiplin dalam kehadiran dikelas pada kegiatan belajar mengajar dan teguran atau hukuman kepada guru yang sering terlambat masuk kelas.

Kinerja guru menjadi salah satu unsur dalam upaya peningkatan mutu sekolah. Kinerja guru meliputi kedisiplinan guru dan etos kerja. Apabila kedisiplinan telah menjadi budaya sekolah, maka arah pencapaian peningkatan mutu sekolah akan tercapai.

Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah. Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilakualami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah. (Akhmad Sudrajat, 2019).

Beberapa manfaat yang bisa diambil dari upaya pengembangan budayasekolah, diantaranya : (1) menjamin kualitas kerja yang lebih baik; (2) membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horisontal; (3) lebih terbuka dan transparan; (4) menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi; (4) meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan; (5) jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki; dan (6) dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK. Selain beberapa manfaat di atas, manfaat lain bagi individu (pribadi) dan kelompok adalah : (1) meningkatkan kepuasan kerja; (2) pergaulan lebih akrab; (3) disiplin meningkat; (4) pengawasan fungsional bisa lebih ringan; (5) muncul keinginan untuk selalu ingin berbuat proaktif; (6) belajar dan berprestasi terus serta; dan (7) selalu ingin memberikan yang terbaik bagi sekolah, keluarga, orang lain dan diri sendiri.

Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisplinan karyawan suatu organisasi di antaranya ialah : (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa (gaji dan kesejahteraan), (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 1997:213).

Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 221:10).

Heidjrachman dan Husnan, (2002: 15) mengungkapkan "Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah". Menurut Davis (2002: 112) "Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik".

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peratuan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil. Menurut Handoko (2001: 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai

Dalam upaya penerapan kedisiplinan guru pada kehadiran dikelas dalam kegiatan belajar mengajar, bisa ditempuh dengan beberapa upaya. Adapun upaya dalam meningkatkan disiplin guru adalah sebagai berikut: (a) sekolah memiliki sistem pengendalian ketertiban yang dikelola dengan baik, (b) adanya keteladanan disiplin dalam sikap dan prilaku dimulai dari pimpinan sekolah, (c) mewajibkan guru untuk mengisi agenda kelas dan mengisi buku absen yang diedarkan oleh petugas piket, (d) pada awal masuk sekolah kepala sekolah bersama guru membuat kesepakatan tentang aturan kedisiplinan, (e) memperkecil kesempatan guru untuk ijin meninggalkan kelas, dan (f) setiap rapat pembinaan diumumkan frekuensi pelanggaran terendah. Dengan strategi tersebut diatas kultur disiplin guru dalam kegiatan pembelajaran bisa terpelihara dengan baik, suasana lingkungan belajar

aman dan terkendali sehingga siswa bisa mencapai prestasi belajar yang optimal.

Sekolah yang menegakkan disiplin akan menjadi sekolah yang berkualitas, baik dari segi apapun juga, benarkah itu? Ini adalah bahasan sekilas dari satu sisi namun justru sangat primer (proses belajar-mengajar saja), tapi ini banyak terjadi di beberapa sekolah. Konon bagaimanapun atau apapun model dan kualitas inputnya semua akan menjadi berkualitas, semua bisa dilakukan lewat disiplin. Mungkin ada benarnya. Setidaknya membuat lingkungan sekolah berdisiplin, terutama disiplin dalam belajar dan proses mengajar. Setidaknya pengkondisian dalam soal disiplin akan membuat image tersendiri di lingkungan sekitar tentang kondisi sekolah. Disiplin di sini diartikan ketaatan pada peraturan. Dari sini semuanya bermula, sebelum disiplin diterapkan perlu dibuat peraturan atau tata tertib yang benar-benar realistik menuju suatu titik, yaitu kualitas tadi. Lalu mengapa banyak sekolah yang mutunya rendah baik ditinjau dari nilai-nilai siswa, kinerja personal sekolah. Jawabanya mungkin disebabkan masih belum jelasnya peraturan sehingga tidak mudah diaplikasikan, atau buruknya pengawalan penerapan peraturan itu. Dalam hal ini kekurangkonsistenan semua pihak. Bahkan kadang gurupun tidak tahu apa yang harus dilakukan dalam kelas, sehingga ia hanya mengajar apa adanya terkesan menghabiskan waktu mengajar saja.

Penerapan disiplin dapat ditegakan melalui pemberian *reward and punishment.* Reward dan punishment merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia penidikan pun kedua ini kerap kali digunakan. Namun selaluterjadi perbedaan pandangan, mana yang lebih diprioritaskan antara reward dengan punishment?

Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa meng-asosiasi-kan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Sementara *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Jika *reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif, maka *punishment* sebagai bentuk *reinforcement* yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan mesti bersifat pedagogies, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. Pada dasarnya keduanya sama-sama dibutuhkan dalam memotivasi seseorang, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Keduanya merupakan reaksi dari seorang pimpinan terhadap kinerja dan produktivitas yang telah ditunjukkan oleh bawahannya; hukuman untuk perbuatan jahat dan ganjaran untuk perbuatan baik. Melihat dari fungsinya itu, seolah keduanya berlawanan, tetapi pada hakekatnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam bekerja.

Reward dan punishment dikenal sebagai ganjaran, merupakan dua metode yang lazim diterapkan di sebuah organisasi, instansi, atau perusahaan yangmenargetkan adanya produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya.

Menurut Amaryllia, konsultan manajemen dan strategi dari Sien Consultan, dalam sejarahnya, reward dan punishment kali pertama banyak diterapkan di bidang penjualan (sales). Namun, kini metode tersebut banyak diadopsi oleh organisasi, perusahaan yang bergerak di pelbagi bidang, bahkan dunia pendidikan.

Penerapan reward dan punishment dalam dunia pendidikan dapat diterapkan sepanjang hal tersebut tidak bertentangan dengan tujuan pendidikan itu sendiri. Penerapan reward dan punishment juga tidak hanya diterapkan kepada siswa yang berprestasi atau yang melanggar tata-tertib, tetapi juga dapat diterapkan kepada guru- guru agar mereka berdisiplin dalam mengajar untuk memenuhi tugas mereka memberikan pelajaran kepada siswanya.

Reward dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia penidikan pun kedua ini kerap kali digunakan. Namun selalu terjadi perbedaan pandangan, mana yang lebih diprioritaskan antara reward dengan punishment? *Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa meng-asosiasi-kan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

Sementara *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Jika reward merupakan bentuk reinforcement yang positif; maka punishment sebagai bentuk reinforcement yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan mesti bersifat pedagogies, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Peran *reward* dan *punishment* bagi SDM inipun juga harus dibawa menjadi bentuk *participative*. Likert (1967) menyebutkan dalam salah satu sistem manajemen *participative* ini mengakui dan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan manusiawi para pekerja. Tidak saja kebutuhan faali, tetapi juga kebutuhan-kebutuhan lainnya. Motivasi kerja tidak saja ditimbulkan melalui hadiah-hadiah ekonomis, tetapi juga melalui partisipasi dalam kelompok dan keterlibatannya dalam menentukan tujuan- tujuan pekerjaannya. Sikap kooperatif dan tenggang rasa (*favorable*) terhadap para tenaga kerja lainnya dalam organisasi. Bentuk partisipasi pengambilan keputusan dilakukan meluas dalam organisasi. Namun terintegrasi dengan baik. Dalam sistem

manajemen ini dapat dikatakan tidak dirasakan adanya hubungan ketergantungan yang tidak seimbang dari bawahan terhadap atasan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). PTS merupakan suatu prosedur penelitian yang diadaptasi dari Penelitian Tindakan Kelas (PTK) (Panitia Pelaksana Pendidikan dan Latihan Profesi Guru Rayon 10 Jawa Barat, 2009 : 73). Penelitian tindakan sekolah merupakan "(1) penelitian partisipatoris yang menekankan pada tindakan dan refleksi berdasarkan pertimbangan rasional dan logis untuk melakukan perbaikan terhadap suatu kondisi nyata; (2) memperdalam pemahaman terhadap tindakan yang dilakukan; dan (3) memperbaiki situasi dan kondisi sekolah / pembelajaran secara praktis" (Depdiknas, 2008 : 11-12). Secara singkat, PTS bertujuan untuk mencari pemecahan permasalahan nyata yang terjadi di sekolah-sekolah, sekaligus mencari jawaban ilmiah bagaimana masalah-masalah tersebut bisa dipecahkan melalui suatu tindakan perbaikan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian tindakan ini ialah pendekatan kualitatif. Artinya, penelitian ini dilakukan karena ditemukan permasalahan rendahnya tingkat kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas pada proses kegiatan belajar mengajar. Permasalahan ini ditindaklanjuti dengan cara menerapkan sebuah model pembinaan kepada guru berupa penerapan *Reward* dan *Punishment* yang dilakukan oleh kepala sekolah, kegiatan tersebut diamati kemudian dianalisis dan direfleksi. Hasil revisi kemudian diterapkan kembali pada siklus-siklus berikutnya. Penelitian ini adalah penelitian tindakan model Stephen Kemmis dan Mc. Taggart (1998) yang diadopsi oleh Suranto (2000; 49) yang kemudian diadaptasikan dalam penelitian ini. Model ini menggunakan sistem spiral refleksi diri yang dimulai dari rencana, tindakan, pengamatan, refleksi, dan perencanaan kembali yang merupakan dasar untuk suatu ancang-ancang pemecahan masalah. Seperti yang diungkapkan oleh Mills (200;17) "*Stephen Kemmis has created a well known representation of the action research spiral* …". Peneliti menggunakan model ini karena dianggap paling praktis dan aktual. Kegiatan penelitian tindakan sekolah ini, terdiri atas beberapa tahap, yaitu : (1) Perencanaan. (2) Pelaksanaan. (3) Pengamatan. (4) Refleksi

Lokasi Penelitian di SMP Negeri 1 Simpang Hilir, Kabupaten Kayong Utara. Waktu Penelitian pada 08 Agustus 2019 s.d. 30 November 2019

Yang menjadi subjek penelitian tindakan sekolah ini adalah guru-guru di SMP Negeri 1 Simpang Hilir, Kabupaten Kayong Utara, sejumlah 19 orang guru, terdiri atas 16 orang guru PNS, dan 2 orang Honor Daerah, 1 orang Honor Sekolah, dan 4 Orang Tenaga Kependidikan

Tindakan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pemberian *reward* dan *punishment* kepada guru mengenai kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas dalam proses pembelajaran oleh kepala sekolah. Diharapkan dengan pemberian *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh kepala sekolah akan terjadi perubahan atau peningkatan kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas dalam proses pembelajaran.

Karena keterbatasan waktu, penelitian tindakan sekolah ini hanya dilaksanakan sebanyak dua siklus. Masing-masing siklus dilaksanakan selama satu minggu.

Teknik pengumpulan data dari penelitian tindakan sekolah ini adalah melalui data kualitatif yang diperoleh dari observasi, pengamatan, maupun wawancara. (1) Wawancara: Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data dari informan secara langsung. Dalam melakukan wawancara dipergunakan pedoman wawancara yang terbuka. (2) Pengumpulan data sekunder : Teknik ini digunakan untuk mengumpul data sekunder melalui dokumen-dokumen tertulis yang diyakini integritasnya karena mengambil dari berbagai sumber yang relevan dengan penelitian. Pengambilan sumber yang bersifat sekunder ini dapat diperoleh dari hasil dialog bersama kolaborator, data base sekolah, dan lain-lain. (3) Observasi atau pengamatan

Observasi digunakan untuk melengkapi data dari wawancara dan pengumpulan dokumentasi, terutama dalam lingkup masalah penelitian, antara lain mengamati impelementasi kebijakan yang berkaitan dengan kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas pada kegiatan belajar mengajar.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian tindakan sekolah ini antara lainadalah : (1) Skala Penilaian. (2) Lembar Pengamatan. (3) Angket

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data kualitatif yang bersumber dari data primer maupun empiris. Melalui analisa data ini, dapat diketahui ada tidaknya peningkatan kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas melalui pemberian *reward* dan *punishment* yang merupakan fokus dari penelitian tindakan sekolah ini.

HASIL PENELITIAN

Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini dilaksanakan dalam dua siklus. Hali ini dikarenakan keterbatasan waktu yang tersedia, serta dengan dua siklus sudah penulis anggap cukup untuk peningkatan disiplin guru dalam kehadiran dikelas pada kegiatan belajar mengajar.

Siklus 1

Pengamatan dan Evaluasi. Pengamatan atau observasi dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi selama satu minggu (satu siklus), untuk semua guru yang berjumlah 23 orang. Selama pengamatan peneliti dibantu atau berkolaborasi dengan guru piket. Pengamatan oleh peneliti meliputi : (a) Kehadiran guru dikelas, (b) Tingkat keterlambatan guru masuk kelas. (c) Waktu meninggalkan kelas setelah selesai pelajaran

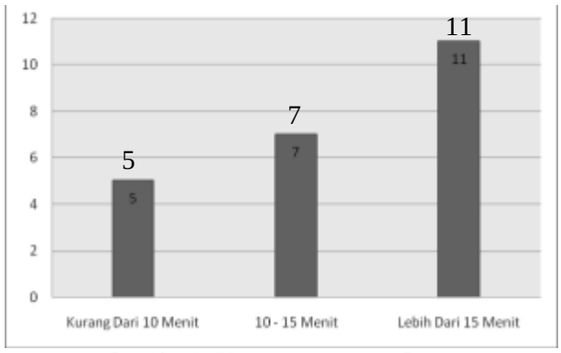
Peneliti juga melakukan penilaian dari hasil lembar observasi yang dibagikan kepada pengurus kelas untuk mengamati kehadiran guru dikelas.

Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru dikelas pada prosesbelajar mengajar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Tingkat KeterlambatanGuru Pada Kehadiran Dikelas Siklus I

Waktu Keterlambatan/ Jumlah/ Prosentase		
Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d. 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
4	5	10
21,74%	30,43%	47,83%

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 4 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 5 menit, 7 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 10 menit, dan 11 orang guru terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan pada grafik dibawah ini:



Grafik 1. Keterlambatan Guru

Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat keterlambatan guru masuk kelas lebih dari 15 menit pada proses kegiatan belajar mengajar masih tinggi yaitu 11 orang atau 47,83 %. Berdasarkan indicator yang telah ditetapkan bahwa keberhasilan tindakan ini adalah 75%, atau bila 75% guru tidak terlambat lebih dari 10 menit. Pada siklus pertama ini guru yang tidak terlambat lebih dari 10 menit baru 21,74%, jadi peneliti berkesimpulan harus diadakan penelitian atau tindakan lagi pada siklus berikutnya atau siklus kedua.

Refleksi Setelah selesai satu siklus maka diadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus pertama. Refleksi dilaksanakan bersama-sama kolaborator untuk menentukan tindakanperbaikan pada siklus berikutnya. Dari hasil refleksi dapat diambil suatu kesimpulan bahwa perlu penerapan Reward dan Punishment yang lebih tegas lagi daripada siklus pertama.

Siklus 2

Siklus 2 terdiri atas beberapa tahap, sama seperti siklus 1 yaitu : (1) Perencanaan, (2) Pelaksanaan, (3) Pengamatan dan Evaluasi, dan (4) Refleksi.

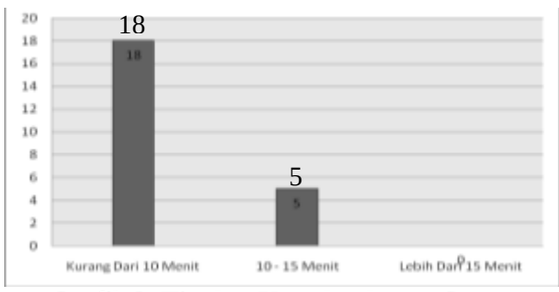
Perencanaan Dari hasil refleksi pada siklus pertama, peneliti merencanakan untuk melakukan tindakan *Reward* dan *Punishment* yang lebih tegas dibandingkan dengan siklus pertama. Peneliti merencanakan untuk mengumumkan hasil observasi mengenai tingkat keterlambatan guru masuk kelas dalam proses belajar mengajar, pada kegiatan upacara bendera hari Senin. Hal ini terlebih dahulu disosialisasikan kepada semua guru pada saat refleksi siklus pertama.

Dari hasil pengamatan serta rekap dari tingkat kehadiran guru dikelas pada prosesbelajar mengajar pada siklus kedua dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Rekapitulasi Tingkat KeterlambatanGuru Pada Kehadiran Dikelas Siklus II

Waktu Keterlambatan/ Jumlah/ Prosentase		
Kurang dari 10 Menit	10 Menit s.d. 15 Menit	Lebih dari 15 Menit
15	3	0
78,26%	21,74%	0,00%

Dari hasil rekapitulasi tingkat keterlambatan guru dikelas pada proses pembelajaran diperoleh data, sebanyak 18 orang guru terlambat masuk kelas kurang dari 10 menit, 5 orang guru terlambat masuk kelas 10 menit sampai dengan 15 menit, dan tidak ada satu orangpun guru yang terlambat masuk kelas lebih dari 15 menit. Untuk lebih jelasnya, tingkat keterlambatan guru masuk kelas pada proses belajar mengajar pada siklus kedua ini dapat digambarkan pada grafik dibawah ini :



Grafik 2. Tingkat Keterlambatan Guru

Dari hasil observasi pada siklus pertama dan siklus kedua dapat dilihat ada penurunan tingkat keterlambatan guru dikelas pada kegiatan belajar mengajar, atau terdapat peningkatan kehadiran guru dikelas.

Refleksi Setelah selesai pelaksanaan tindakan pada siklus kedua maka diadakan refleksi mengenai kelemahan atau kekurangan dari pelaksanaan tindakan pada siklus kedua tersebut.

Dari hasil observasi dan data yang diperoleh, peneliti mengambil kesimpulan bahwa tindakan yang dilaksanakan pada siklus kedua dinyatakan berhasil, karena terdapat 78,26% guru yang terlambat kurang dari 10 menit, atau melebihi target yang telah ditentukan sebesar 75%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data, dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan *Reward* dan *Punishment* efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru dikelas pada kegiatan belajar mengajar.Data yang diperoleh menunjukan bahwa setelah diadakan penerapan tindakanberupa *Reward* dan *Punishment*, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 18 orang guru. Penerapan *Reward* dan *Punishment* dapat meningkat disiplin

guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SMP Negeri 1 Simpang Hilir.

Saran

Karena adanya pengaruh positif Penerapan *Reward* dan *Punishment* terhadap disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar, maka melalui kesempatan ini penulis mengajukan beberapa saran : (1) Semua Kepada Kepala Sekolah disarakan melakukan Penerapan *Reward* dan *Punishment* untuk meningkatkan disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di sekolah. (2) Kepada semua guru dalam melaksanakan tugas untuk dapat meningkatkan disiplin dalam kehadiran dikelas sebagai bentuk pelayanan minimal kepada peserta didik disekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Akhmad Sudrajat, (2019) Manfaat Prinsip dan Asas Pengembangan Budaya Sekolah. [On Line]. Tersedia : http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2019/03/04/manfaat- prinsip-dan-asas-pengembangan-budaya-sekolah/ [06 Oktober 2019]

Amstrong. Michael, (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakrta:Ghalia Indonesia Anwar Prabu Mangkunegara. (1994). *Psikologi Perusahaan*. Bandung:PT. Trigenda Karya

____(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.

Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta:Rineka Cipta

Aunurrahman. (2009). *Belajar dan Pembelajaran.* Bandung:Alfabeta

Bambang Nugroho. (2006). *Reward* dan *Punishment*. Bulletin CiptaKarya Departemen Pekerjaan Umum Edisi No. 6/IV/Juni 2006

Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003Tentang Sistem Pendidikan Nasional***.** Jakarta:Depdiknas

Hidayat, Sucherli. (1986). *Peningkatan Produktivitas Organisasi dan Pegawai Negeri Sipil: Kasus Indonesia*, Jakarta:Prisma

Megawangi, Ratna. (2007). *Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan HolistikBerbasis Karakter*. Jakarta:Indonesian Heritage Foundation

Sanjaya, W. (2008). *Kurikulum dan Pembelajaran. Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group

Subagio. (2019) *Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran* [On Line]. Tersedia : http://subagio-subagio.blogspot.com/2019/03/kompetensi-guru-dalam-meningkatkan-mutu.html

Syamsul Hadi, (2009). *Kepemimpinan Pembelajaran, Makalah Disampaikan pada Sosialisasi Akuntabilitas Kinerja Kepala Sekolah Dalam Inovasi Pembelajaran.* Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Direktorat Tenaga Kependidikan